

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA DERECHO



TEMA:

“ Pago de beneficios sociales”

Trabajo de suficiencia profesional para optar por el título profesional de abogada

Autora: Evelyn Vanessa Lopez Granados

Asesor: Patricia Barrionuevo Blas

CHIMBOTE - PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mis padres : Justino López y Fara Granados:

Por su apoyo incondicional hacia mi persona para poder así acabar mi carrera profesional, por su ejemplo de lucha y confianza que tuvieron en mí desde que decidí estudiar esta carrera.

A mi hermano e hijo:

Por su compañía día a día por que gracias a ellos conozco el valor del amor y gracias a Dios que me los puso en el camino.

Palabras Claves:

Tema	Beneficios sociales
Especialidad	Laboral

Keywords:

Text	social benefits
Specialty	law

Línea de investigación: Derecho

PRESENTACIÓN:

Este trabajo se ha realizado con el motivo de dar a conocer todo lo referente sobre pago de beneficios sociales: cts, gratificaciones, pago de horas extras, vacaciones, etc. Asimismo una breve comparación con otros países de como rigen los beneficios sociales.

Los beneficios sociales vendrían a ser en general percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y su familia.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

Nuestro ordenamiento jurídico prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abona durante la relación laboral, que se estudiarán con mayor detenimiento más adelante, que son los que a continuación se señalan.

Gratificaciones Legales

Son aquellas sumas de dinero (aguinaldos) que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que se cumpla con los requisitos correspondientes.

Asignación familiar

La asignación familiar es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso, su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos.

INDICE

DEDICATORIA	ii
Palabras Claves:.....	iii
PRESENTACIÓN:	iv
Introducción.....	1
RESUMEN:.....	2
Antecedentes:	3
MARCO TEÓRICO:	6
Conclusiones:	105
Recomendaciones:	107
RESUMEN:.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:.....	110
Anexos:	111

Introducción

Los beneficios sociales son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.“ Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”. Los temas que contiene este trabajo de investigación abordan los aspectos teóricos y prácticos de todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente como son las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, la participación laboral, la Compensación por Tiempo de servicios. El material empieza con una parte introductoria de qué cosa son los beneficios sociales, para luego pasar a definir la remuneración, sus características que la distinguen, clases de remuneraciones, y finalmente que conceptos tienen naturaleza remunerativa, por ejemplo la asignación familiar.

RESUMEN:

En resumen todo trabajador tiene derecho al pago de beneficios sociales como son el pago de CTS, GRATIFICACIONES, VACACIONES, PAGO DE HORAS EXTRA, PAGO DE UTILIDADES, ETC.

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política de 1993.

La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente. Sobre la remuneración básica podemos hablar que es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral.

Antecedentes:

Según Figueroa (2009) en el Perú, investigó: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral” y obtuvo como conclusión:

1) Los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes:

A.-En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales.

B. En casos expresos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación.

2) La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renuncia, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa.

3) La predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia.

En lo que se refiere al marco de la estabilidad laboral, ésta se remonta a la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, en el gobierno de Leguía, cuyo inciso A del artículo 16° confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el preaviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; en contraparte se obligó al trabajador a que en caso de retiro voluntario cumpla con dar aviso con 40 días de anticipación a su empleador; en consecuencia, podemos observar que dentro de este contexto se

legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral (...)"

Continuando lo anteriormente señalado, Carrillo (2008) refiere que, con el Decreto Ley N° 22126, promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez el mismo que derogó la ley anterior, y elevó el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservó las 4 horas mínimas de trabajo; es en este periodo podemos evidenciar que el llamado "período de prueba" se alargó, apareciendo la figura de la "estabilidad relativa". Es en el año 1986, durante el primer gobierno del ex presidente Alan García que se instauró el período de prueba a tres meses volviendo a la estabilidad laboral. En esa época el empleo disminuyó severamente, mas no se dio solución al problema de la desocupación. Así, que se dio la Ley N° 24514, el 4 de junio de 1986; (...)“A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728, cuya segunda disposición transitoria determinó que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: en materia de falta grave, determinó la inhabilitación que autorice el despido sólo podrá ser de naturaleza judicial; la condena por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipuló la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8 de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador; determinó en materia de indemnización se le abonará lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legisló en todo lo demás se le aplicará lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N° 003.97 (28/03/97). El pleno jurisdiccional nacional laboral lima 28 de junio de 2008. Adoptó por mayoría la postura que enuncia lo siguiente: “Las remuneraciones dejadas de

percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en un pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicio.

MARCO TEÓRICO:

BENEFICIOS SOCIALES:

DEFINICION:

Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

Nuestro ordenamiento jurídico prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abona durante la relación laboral, que se estudiarán con mayor detenimiento más adelante. (delgado, 2012)

Gratificaciones:

La **gratificación** es un beneficio que percibe el trabajador del régimen laboral de la actividad privada es decir, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tanto en julio (fiestas patrias) como en diciembre (navidad).Equivale a una remuneración completa, siempre que el trabajador haya laborado seis meses completos seguidos (enero a junio), en el caso del que percibirá por fiestas patrias.

La empresa está obligada a abonar como máximo al 15 de julio de 2014.Los trabajadores que tienen el derecho a recibir este pago son aquellos con relación en empresas del sector privado y para entidades públicas sujetas, siempre que en su contrato de trabajo establezca que se rigen por la legislación laboral privada.También se incluyen a los trabajadores extranjeros, y los socios de las cooperativas de trabajadores. Los trabajadores de la pequeña empresa reciben la mitad. (rosas, 2014)

Cálculo

Para determinar el cálculo, se considera como base el sueldo vigente al 30 de junio de 2014. Si el trabajador trabajo de enero a junio recibirá un sueldo completo, pero si trabajó por lo menos un mes dentro de ese semestre recibirá la parte proporcional de la gratificación.La remuneración que se considera para el cálculo son todas aquellas

cantidades que el trabajador regularmente perciba, en dinero o en especie, por su trabajo, siempre que pueda disponer de ese monto (gratificación= sueldo + ingresos regulares).

Para incorporar una remuneración regular al cálculo se suman los montos y se dividen entre seis.

No se incluyen en el cálculo:

- Las gratificaciones extraordinarias o pagos entregados por el empleador como una liberalidad o materia de negociación colectiva, entre otros.

- La bonificación por cierre de pliego.

- Utilidades.

- Costos o valor de las condiciones de trabajo (movilidad en ventas, viviendas en campamentos mineros, valor de la ropa y demás implementos de trabajo, entre otros).

- Canasta Navideña o similar.

- El valor de transporte (supeditado a la asistencia del trabajo y que incluye la movilidad de la vivienda a la oficina y viceversa).

- La bonificación por educación, cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, y similares.

- Los bienes entregados de la propia producción de la empresa (conservas, zapatos o cualquier otro que produzca la empresa).

- Los vales de alimentos.

Aportes y contribuciones

Hasta el 31 de diciembre de 2014, las gratificaciones del régimen laboral privado no se encuentran afectas a aportaciones, es decir descuentos de AFP u ONP, ni de la contribución a Essalud.

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

Multas

El incumplimiento por parte del empleador del pago de las gratificaciones es considerado como una infracción grave, y se sanciona de acuerdo al número de trabajadores afectados.

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), que para el año 2014 es de S/. 3.800. Las escalas de multas previstas para las micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39 de la Ley. Para acceder a las tablas previstas para micro empresas y pequeñas empresas, es

requisito que las empresas estén inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección.(GESTION, s.f.)

Tipos de gratificaciones

a) Gratificaciones extraordinarias: Son aquellas que se otorgan de manera excepcional y, por lo tanto no tienen carácter obligatorio.

b) Gratificaciones ordinarias: Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal; un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. Cuando originalmente las gratificaciones son extraordinarias adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos.

Por ultimo las gratificaciones están reguladas por la Ley N.- 27735 en la cual cabe mencionar el artículo 2 que establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Compensación por tiempo de servicios:

La Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, es el beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que origina el cese laboral, tanto para el trabajador como para su familia.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, es el que regula el otorgamiento de este beneficio para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que laboran como mínimo 04 horas diarias.

En el caso de los trabajadores de la microempresa que tenga hasta 10 trabajadores, no les corresponde este beneficio, y en el caso de la pequeña empresa, sus trabajadores sí tienen derecho a la CTS, pero a razón de medio sueldo al año. (saldaña, 2017)

Dicho beneficio debe ser depositado semestralmente en una entidad bancaria o financiera, Cajas Municipales, Cajas Rurales, elegida por el trabajador, dichos depósitos los debe efectuar el empleador los primeros días del mes de mayo y de noviembre de cada año, considerando la remuneración percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, más un sexto de la última gratificación percibida, ello se denomina Remuneración Computable, la misma que se divide entre 12, para depositar tantos sextos como meses haya laborado el trabajador en el semestre que corresponde el depósito.

El monto depositado de la CTS, incluidos sus intereses tiene carácter intangible e inembargable, salvo por juicio de alimentos hasta el 50%, es decir no es de libre disposición del trabajador, sin embargo mediante disposiciones legales, se ha ido modificando temporalmente el porcentaje de disposición que puede hacer el trabajador.

Excepto los retiros parciales permitidos por ley, todo el monto depositado de la CTS y sus intereses, y el que se haya generado hasta antes de la fecha de los depósitos semestrales, se otorga al momento del cese del trabajador, en el caso del monto depositado en la entidad bancaria, sólo se puede retirar la totalidad al producirse el cese, previa presentación de la Carta de Cese que otorgue el empleador.

Luego del depósito de la CTS que se va a efectuar hasta la quincena de mayo del presente año 2013, y que corresponde al período de noviembre 2012 - abril 2013, el trabajador sólo podrá efectuar un retiro parcial, si el monto de su cuenta excede el monto de 06 veces su sueldo, monto que debe ser comunicado por el empleador a la entidad bancaria, pudiendo retirar hasta el 70% del saldo.

Días computables y excepciones:

Son computables los días de trabajo efectivo, por lo que los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables, se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días, es decir, estos días no serán computables para el cálculo

de la CTS, sin embargo, el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR establece los días que, por excepción, se considerarán computables:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no se haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En ese sentido, si el trabajador se encuentra en cualquiera de los supuestos antes señalados, deberá considerarse estos días como efectivamente laborados, tomándose en cuenta para el computo de la CTS.

Remuneración computable

Se determinará en base a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, o en base a treinta jornales, según sea el caso. Para obtener la remuneración computable, las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente. En el depósito que se debe efectuar a más tardar el 15 de mayo, se tomará como base la remuneración que haya percibido el trabajador en el mes de abril.

Calculo de compensación por tiempo de servicios:

La empresa Cueros del Norte S.A.C. nos solicita que se determine la CTS computable del periodo mayo a octubre de determinados trabajadores, respecto de los cuales nos señala que el trabajador "A" y el trabajador "B" se encuentran bajo el

régimen de la pequeña empresa, mientras que el trabajador “C” y el trabajador “D” están bajo el régimen general.

Ingresos percibidos	Trabajadores			
	A	B	C	D
Remuneración básica	825	2,500	3,025	4,500
Asignación familiar	75	(*)	75	(*)
Prestaciones alimentarias suministro indirecto	300	300	300	300
Movilidad de libre disponibilidad	250	(*)	250	250
Gratificación junio 2012 (**)	1,500	3,000	3,450	5,200

(*) no perciben los ingresos señalados.

(**) montos estimativos.

Asimismo, nos señalan que estos trabajadores perciben comisiones en el periodo computable, conforme al siguiente cuadro:

Meses	Comisiones percibidas			
	Trab.a	Trab. b	Trab. c	Trab. D
Mayo 2013	200	100	300	200
Junio 2013	100	(*)	(*)	150
Julio 2013	(*)	300	(*)	300
Agosto 2013	(*)	(*)	250	250
Septiembre 2013	300	(*)	(*)	200
Octubre 2013	200	200	(*)	300

(*) no perciben comisiones en dichos meses

Solución:

Primero debemos señalar que las prestaciones alimentarias por suministro indirecto consisten en los vales de consumo que se otorgan a los trabajadores, con el fin de incrementar la remuneración del trabajador. Respecto a la naturaleza de los vales de alimentos, estos no tienen carácter remunerativo, por lo que no son computables para el cálculo de la CTS. En cuanto a la movilidad de libre disponibilidad, será

computable para el cálculo de la CTS, dado que es otorgada en el marco de la relación laboral y constituye una ventaja patrimonial para el trabajador. En el caso de las comisiones, estas son consideradas remuneraciones complementarias de naturaleza variable y para incorporarlo en la remuneración computable para el cálculo de la CTS, es que cumpla con el requisito de regularidad; es decir, que lo haya percibido cuando menos en 3 meses durante el periodo (mayo-octubre), cumplir el requisito se sumarán los montos y se dividirán entre 61, y el resultado se incorporará para el cálculo de la CTS 2.

Para el cálculo de la CTS de los trabajadores comprendidos en el régimen de la pequeña empresa, la norma dispone que sea “computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa remuneraciones diarias”.

Respecto del trabajador “A” – Pequeña empresa

a) Remuneración computable (RC)

Remuneración básica	S/.825.00
Asignación familiar	S/.75.00
Movilidad libre disponibilidad	S/.250.00
1/6 Gratificación	S/.250.00
Promedio de comisiones ⁴	S/.133.33
Total remuneración (TR)	= S/.1533.33

Para determinar la remuneración computable, en el régimen de la pequeña empresa, debe seguir base de

15 remuneraciones diarias, conforme a la siguiente fórmula:

$$RT / 30 \times 15 = RC$$

$$S/.1,533.33 / 30 \times 15 = S/.766.67$$

b) Cálculo de la CTS

$$RC / 12 \times \text{meses laborados} = CTS$$

$$S/.766.67 / 12 \times 6 = S/.383.34$$

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el periodo mayo-octubre será de S/.383.34.

Respecto del trabajador “B” – Pequeñaempresa

a) Remuneración computable

Remuneración básica S/.2,500.00

1/6 Gratificación S/.500.00

Promedio de comisiones⁵ S/.100.00

Total RT = S/.3,100.00

 $S/.3,100.00 / 30 \times 15 = S/.1,550.00$ b) Cálculo de la CTS $S/.1,550.00 / 12 \times 6 = S/.775.00$

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el periodo mayo-octubre será de S/.775.00.

Respecto del trabajador “C” – Régimen general

a) Remuneración computable

Remuneración básica S/.3,025.00

Asignación familiar S/.75.00

Movilidad libre disponibilidad S/.250.00

1/6 Gratificación S/.575.00

Promedio de comisiones⁶ S/.0

Total RC = S/.3,925.00

b) Cálculo de la CTS $S/.3,925.00 / 12 \times 6 = S/.1,962.50$

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el periodo mayo-octubre será de S/.1,962.50.

Respecto del trabajador “D” – Régimen general

a) Remuneración computable

Remuneración básica	S/.4,500.00
Movilidad libre disponibilidad	S/.250.00
1/6 Gratificación	S/.866.67
Promedio de comisiones	S/.233.33

Total RC = S/.5,850.00

b) Cálculo de la CTS

$S/.5,850.00 / 12 \times 6 = S/.2,925.00$

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el periodo mayo-octubre será de S/.2,925.00

Vacaciones:

Todos los trabajadores tienen por derecho una cantidad determinada de días de descanso remunerados. Este **derecho de los trabajadores** está amparado por la **ley laboral de cada país**, la cual también define la cantidad de días de vacaciones, el periodo durante el cuál es válido ese **derecho laboral de vacaciones** y la firma de comunicar la confirmación de las vacaciones a los empleados.

Hace referencia a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este **descanso remunerado** es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas **vacaciones laborables por ley**.

El periodo de vacaciones laborales es compatible con procesos de baja o incapacidad temporal, es decir, que en caso de que el calendario de vacaciones coincida con una baja por maternidad, por lactancia o por enfermedad, el trabajador

seguirá teniendo derecho a disfrutar sus vacaciones. Incluso si la reincorporación a la actividad laboral se realiza una vez acabado el año de vigencia de las vacaciones, podrá **coger esos días de descanso a partir de su vuelta al trabajo**. Otra opción es que se paguen las vacaciones en dinero, pero eso ya dependerá de que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo.

No obstante, aunque las vacaciones laborales son un derecho del trabajador es necesario hacer una gestión adecuada del proceso, por lo que una vez conocido el calendario de vacaciones, **el trabajador también deberá hacer una solicitud de las vacaciones** dirigida a la empresa para especificar cuando las desea, con fechas exactas, y que la empresa las confirme.

Las leyes laborales garantizan un mínimo de **30 días naturales de vacaciones al año**, así como la forma de **establecer el periodo de vacaciones laborales** y las excepciones, como los casos en los que se puede liquidar las vacaciones en dinero.

Tipos de cálculos de vacaciones:

Los 30 días de vacaciones por ley se refiere a **días naturales**, es decir, con los **domingos y festivos incluidos**. Este mínimo legal no puede ser incumplido ni modificado por ninguna empresa, ni por convenios colectivos ni por trabajadores, salvo que sea para mejorarlo con más cantidad de días.

Sin embargo, existe la posibilidad de **cambiar la forma de contabilizar los días de vacaciones**, cambiando de días naturales a **días laborales**. Esto no implica ningún cambio en los días de vacaciones que corresponden, sólo se suele utilizar para facilitar el cómputo a las empresas, ya que incluir los festivos o no hacerlo no afecta.

Las **opciones para calcular las vacaciones laborales** son entonces:

- 30 días naturales
- 22 días laborales

Remuneración vacacional

Monto y base de cálculo

El artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones anuales pagadas. El principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración vacacional la misma que hubiera percibido habitual y regulente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Legislativo N° 650. Por tanto, es remuneración computable para el descanso vacacional, todo pago que el trabajador hubiere percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Asimismo, se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma. Jorge Toyama Miyagusuku, 2012

Casos especiales de remuneración vacacional

a. Comisionistas

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece en base al promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

b. Agentes de seguros

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

c. Destajeros

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario

diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

d. De temporada

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.

Oportunidad de pago

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Seguro Social en Salud (Es Salud) y a la ONP ni la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. Él trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones. Si el trabajador acordó la reducción del descanso, recibirá antes de que se inicie éste, además del monto correspondiente a los días de descanso, el monto de la compensación correspondiente.

Registro

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el PDT 601- Planillas Electrónicas o Registro que la sustituya- el monto que corresponda al descanso vacacional. La remuneración vacacional debe ser declarada en el mes al que corresponde el descanso; sin embargo, como se ha indicado, el pago deberá realizarse antes del inicio del período vacacional.

Terminación del vínculo laboral

Al momento del cese, cualquiera que sea la causa, pueden presentarse cualquiera de estas tres situaciones:

a. Récord vacacional

Que el trabajador haya cumplido el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquirió el derecho y ya acumuló otro récord vacacional. En este caso, tendrá derecho a percibir la triple remuneración vacacional por el primer récord vacacional acumulado y lo que corresponde al pago de las vacaciones por el segundo récord vacacional laborado.

b. Vacaciones trucas posterior al año

Que el trabajador haya cumplido un año completo de servicios y el correspondiente récord señalado en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 y se encuentre dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones. El trabajador percibirá el íntegro de la remuneración vacacional, correspondiente al año completo laborado y lo que corresponde a las vacaciones trucas por los meses y días laborados.

c. Récord trunco vacacional

Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional, en cuyo caso será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente. Para que proceda el pago del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar mínimo un mes de servicios al empleador. Cumplido ese requisito, tiene derecho al pago del récord trunco vacacional por los meses y días laborados.

¿Cómo se calculan las vacaciones laborales?

Pese a saber cuantos días de vacaciones nos corresponden según la ley laboral, es necesario también saber cómo calcular los días de vacaciones laborales que nos tocan por tiempo trabajado. La mejor fórmula para averiguarlo es **calcular los días de vacaciones que nos corresponden por mes trabajado**. Existen plantillas para hacer

el cálculo de vacaciones en Excel de forma fácil y sencilla, sobre todo para el departamento de Recursos Humanos, aunque también se puede hacer manualmente:

30 días naturales (por ley) / 12 meses del año = 2,5 días de vacaciones por mes

En el caso de que nuestro convenio laboral se rija por días laborales, la **fórmula para calcular las vacaciones laborales** que nos corresponden será la siguiente:

22 días laborales (según convenio) / 12 meses del año = 1,8 días de vacaciones por mes

Después sólo tenemos que multiplicar la cantidad de meses trabajados, o de nuestro contrato, por la cantidad de días de vacaciones al mes correspondientes según la forma de contabilizarlo, y obtendremos el **periodo de vacaciones que nos corresponde**. En el caso de que el resultado salga decimal, se redondeará.

- Ejemplo de **vacaciones con días naturales**:

11 meses de trabajo X 2.5 días de vacaciones por mes = 27,5 (28) días naturales de vacaciones

- Ejemplo de **vacaciones con días laborales**:

11 meses de trabajo X 1,8 días de vacaciones por mes = 19.8 (20) días laborales de vacaciones (ENPRENDEPYME, s.f.)

Las vacaciones están reguladas por el decreto legislativo N.- 713 en la cual el artículo 13 menciona que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. (luque, 2016)

Horas Extras:

Se denomina jornada extraordinaria a aquélla que excede de la jornada máxima, legal, convencional u ordinaria. En el mismo sentido se utilizan las frases horas

extras o sobre tiempo para aludir al mismo concepto. Se trata del trabajo que se ejecuta fuera de la jornada ordinaria o normal, es decir, aquella que se realiza después de haber laborado efectivamente durante toda la jornada. Jornada de trabajo extraordinaria, entonces será aquella que el trabajador cumple a continuación del trabajo ordinario o habitual y por la cual percibe una sobretasa fijada por la ley, el convenio, la costumbre o acto unilateral del empleador. Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador, así conceptualiza Montoya (1990) a las horas extras, siendo que el calificativo “extraordinarias”, alude al carácter excepcional que la realización de estas horas debe tener.

En conclusión, jornada extraordinaria de trabajo será aquella que excede a la jornada ordinaria, legal, máxima o convencional, se remunera con una sobretasa y puede prestarse “antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida” en forma voluntaria.

Características de la hora extras:

1. Voluntariedad

El sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento (por parte del empleador) como en su prestación (por parte del trabajador). No cabe que el empleador obligue al trabajador a laborar más allá de la jornada ordinaria ni que el trabajador pueda exigir al empleador continuar prestando servicios en horas extras, así como el pago por dicha labor.

2. Carácter imperativo excepcional

Las horas extras sólo tienen carácter imperativo en casos justificados, como los que se producen como consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor en que se hace necesario que el servidor continúe prestando su labor ya que de lo contrario se

pondría en peligro inminente a las personas, a los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

En este contexto constituye caso fortuito o fuerza mayor el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. La labor realizada en estas condiciones amerita el pago de la sobretasa establecida por ley o por convenio.

Registro de las Horas Extras:

El empleador se encuentra obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. No obstante, la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

Compensación con períodos equivalentes de descanso

La labor realizada en sobretiempo debe ser retribuida o compensada conforme a lo establecido en la ley. De mediar acuerdo entre el empleador y el trabajador el trabajo prestado en sobretiempo podrá ser compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. El referido acuerdo deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario (art. 26° del Reglamento del TUO de la LJT).

En términos prácticos en este caso solo tenemos una hora en la jornada nocturna, esto es, de 10:00 a 11:00 p.m., y únicamente a ella se le aplicará dicha base.

Las horas extras anteriores no se retribuyen con la bonificación por turno ya que no han sido prestadas en jornada nocturna.

Las horas extras que se laboren después de las 11:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. del día siguiente se retribuirán con el haber básico más el plus de bonificación por turno que se reconoce en dicho turno. (aele, s.f.)

Las horas extras se encuentran reguladas en el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiem po (LJT), aprobado por D.S. N° 007-2002- TR de 03.07.2002, que incluye la modificación establecida por Ley N° 27671, de 20.02.2002 así como por su Reglamento el D.S. N° 008-2002-TR, de 03.07.2002, modificado por D.S. N° 012-2002-TR de 08.08.2002. También resultan de aplicación las normas del Convenio N° 1 de la OIT aprobado por D.L. N° 10195 de 23.03.1945 en lo que corresponde al tema del sobretiem po.

JORNADA NOCTURNA: Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 06:00 a.m. En los centros de trabajo en que las labores se realizan por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%), es decir a la fecha el trabajador que labora en jornada nocturna no podrá percibir menos de S/.1,012.50. Cuando la jornada es cumplida en horario diurno y nocturno, la sobretasa se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno. (toyama, 2008)

Calculo de jornada nocturna:

Caso N° 2

Jornada nocturna

Lorena, también trabajadora de la empresa Labory, nos señala que en el mes de septiembre venía laborando en horario diurno ganando S/. 850.00, pero a partir del 1

de octubre comenzará a trabajar en horario nocturno, por lo cual nos pregunta lo siguiente :

1. ¿Se encuentra regulado el trabajo nocturno?

Sí, de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR 2(04.07.02). Por ello, es necesario efectuar el siguiente cálculo a fin de determinar si a Lorena le corresponde el pago correspondiente a jornada nocturna. (jasso, 2016)

Remuneración percibida : S/.850.00

Remuneración mínima vital : S/.750.00

Tasa de jornada nocturna : 35%

Remuneración Mínima: S/.750.00

Incremento por jornada nocturna: 35%

Sobretasa = S/.262.50

Entonces, tendremos que proceder a efectuar la suma correspondiente a fin de determinar si dicho monto es menor o mayor que la remuneración mínima vital:

Rem. mensual mínima ;S/.750.00 +

Sobretasa 35%: S/.262.50

Remuneración mensual mínima nocturna :S/.1,012.50

Por lo que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el trabajador no puede ganar menos de la remuneración mínima por trabajo nocturno. Dicho monto es de S/.1,012.50.

Es así que Lorena tendrá que percibir un incremento en su remuneración de:

= S/.162.50 (1,012.50 – 850.00).

Nueva remuneración mensual:

$$S/.850.00 + S/.162.50 = S/.1,012.50$$

Se encuentra regulado por el decreto supremo 007-2002-tr.

UTILIDADES:

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador..

Esta regulado por el decreto legislativo 892° regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

LEGISLACIÓN NACIONAL:

1.- TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETUENPO DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2002-TR (REGLAMENTO) TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETUENPO, MODIFICADO POR LEY N° 27671

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27671, ha modificado numerosos artículos del Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo; Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación relativa a la Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, a fin que se cuente con un texto armónico sobre la materia; De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, modificado por Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que consta de IV Títulos, trece (13) artículos y una (1) disposición complementaria.

Artículo 2.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde al Decreto Legislativo N° 854 y Ley N° 27671. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO MODIFICADO POR LEY N° 27671

TÍTULO I

DE LA JORNADA DE TRABAJO:

JORNADA ORDINARIA:

Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

FACULTADES DEL EMPLEADOR – PROCEDIMIENTOS:

Artículo 2.22- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.
- d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida. El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

JORNADAS MENORES A OCHO HORAS:

Artículo 3.- En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmen

te hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley.

REGÍMENES ATÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO:

Artículo 4.- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1.

TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA:

Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

TÍTULO II**DEL HORARIO DE TRABAJO****DEFINICIÓN - FACULTAD DEL EMPLEADOR:**

Artículo 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día. Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

TRABAJO EN HORARIO CORRIDO – REFRIGERIO:

Artículo 7.- En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

TÍTULO III

TRABAJO NOCTURNO

JORNADA NOCTURNA:

Artículo 8.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

TÍTULO IV

SOBRETIEMPO

CARACTERÍSTICAS:

Artículo 9.-

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del

trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

PAGO:

Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (*) (*) De conformidad con el Artículo 2 del D.S.N° 012-2002-TR, del 09-08-2002, la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer

grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

REGISTRO:

Artículo 10 – A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

REMUNERACIÓN ORDINARIA:

Artículo 11.- Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el Artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

VALOR HORA:

Artículo 12.- Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

ÓRGANO CONTROLADOR:

Artículo 13.- Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia de la presente Ley, y ejercerá su función sancionadora en caso de verificarse su incumplimiento en las visitas de inspección correspondientes. (mintra, s.f.)

DECRETA:

ARTÍCULO 1.-Cuando en el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley, se entenderá referida al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, .Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

ARTÍCULO 2.-

El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y **culmina la jornada** de trabajo. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.

ARTÍCULO 3.-

La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 1 de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

ARTÍCULO 4.-

Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2 de la Ley, se registrarán por el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la Ley.

ARTÍCULO 5.-

La facultad del empleador de establecer jornadas compensatorias de trabajo, o el prorrateo de horas de trabajo previstos en los incisos b) y c) del Artículo 2 de la Ley, no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponde a los días feriados no laborables, los cuales deberán hacerse efectivos de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713.

ARTÍCULO 6.- La reducción de días laborables de la jornada semanal a que se refiere el inciso c) del Artículo 2 de la Ley, independientemente de que se aplique el

prorrateo de horas de trabajo, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

ARTÍCULO 7.-La solicitud del sindicato, o a falta de éste de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores afectados, para llevar a cabo la reunión a que hace referencia el segundo párrafo, inciso 2) del Artículo 2 de la Ley deberá realizarse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. En dicha solicitud se deberá sustentar la medida distinta a la propuesta por el empleador y justificar las razones de la oposición a la medida planteada por éste. Recibida la solicitud, el empleador citará a la correspondiente reunión dentro de los tres días siguientes. De ocurrir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga indispensable introducir alguna de las modificaciones previstas en el numeral 1) del Artículo 2 de la Ley será suficiente para proceder a ellas, contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados.

ARTÍCULO 8.-En el caso previsto en el Artículo 3 de la Ley, no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía.

ARTÍCULO 9.-

El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa. En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

ARTÍCULO 10.-

Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como:

- a) Trabajadores de dirección, a los que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,
- c) Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, 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.

Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002)

ARTÍCULO 11.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR (09/08/2002).

ARTÍCULO 12.- Para impugnar la modificación del horario de trabajo mayor a una hora, de acuerdo al Artículo 6 de la Ley, se observarán los siguientes procedimientos:

- a) Tratándose de una modificación colectiva del horario de trabajo, los trabajadores afectados, dentro del plazo de 5 días siguientes de la adopción de la medida, podrán presentar el recurso correspondiente, debidamente sustentado, ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, adjuntando una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la

documentación que acredite la modificación del horario de trabajo. Dentro del segundo día hábil de admitido el recurso impugnatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo notificará de éste al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión en base a un informe técnico. Recibida la contestación del empleador o vencido el término para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario. La Resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

b) Tratándose de una modificación individual del horario de trabajo, de conformidad con el último párrafo del Artículo 6 de la Ley, el trabajador podrá impugnar dicha medida ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir previamente con el emplazamiento a que se refiere el párrafo final del Artículo 30 de la indicada Ley.

ARTÍCULO 13.-Para efectos de la impugnación administrativa regulada en el Artículo 2 de la Ley, ésta deberá interponerse ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces.

Dentro de los dos días siguientes de recibida la impugnación, la Autoridad Administrativa de Trabajo, correrá el correspondiente traslado al empleador, para que en el término de tres días se pronuncie. La resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

ARTÍCULO 14.-Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

ARTÍCULO 15.- En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco

(45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo. Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley.

ARTÍCULO 16.- Para la adecuación a lo dispuesto por el Artículo 7 de la Ley se podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en quince (15) minutos o en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio.

ARTÍCULO 17.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

ARTÍCULO 18.- El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

ARTÍCULO 19.- Para los fines del Artículo 9 de la Ley, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa que establece el Artículo 10 de la Ley.

ARTÍCULO 20.- Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

ARTÍCULO 21*.- (*) Artículo derogado por el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR (09/08/2002).

ARTÍCULO 22.- En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador. La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 23.- Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del Artículo 10 de la Ley. Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley.

ARTÍCULO 24.- Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10 de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11 de la Ley.

ARTÍCULO 25*.-El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR (09/08/2002).

ARTÍCULO 26.-El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 27.-Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derógase El Decreto Supremo N° 008-97-TR.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (NORMAS, s.f.)

**TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

27/03/1997

CONCORDANCIA:

D.S. N° 001-96-TR –REGLAMENTO R.M. N° 135-2004-PCM, Art. 3 LEY N°
28532, Art. 11

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA:

CONSIDERANDO:

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos Nos. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1

Aprobar el TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, que consta de siete (7) Títulos, ciento doce (112) Artículos y seis (6) Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias.

Artículo 2.-La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada en un plazo no mayor de noventa días computados a partir de la vigencia de este último.

Artículo 3.-El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI

Presidente Constitucional de la República

JORGE GONZALEZ IZQUIERDO

Ministro de Trabajo y Promoción Social

TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TITULO PRELIMINAR:

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1.-Son objetivos de la presente Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico. La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país. El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,

e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes. Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION Y EJECUCION

Artículo 3.-El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TITULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 4.-En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Artículo 5.-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.

Artículo 6.-Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. 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. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

* Artículo modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051 del 0208-2003.

Artículo 7.-No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650.

Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán 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 siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Artículo 9

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente 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 a cargo del trabajador.

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 criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

CAPITULO II

DEL PERIODO DE PRUEBA:

Artículo 10.-El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores 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 seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

CAPITULO III

DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11.-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. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración

sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12.-Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- 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;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por la

s normas que corresponden a cada

causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 13.-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 el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Artículo 14.-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 período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Artículo 15.-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 noventa 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. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

CAPITULO IV

DE LA EXTINCION

Artículo 16.-Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) 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;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 17.-El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel 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.

Artículo 18.-En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar 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.

Artículo 19.-El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe Constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 20.-La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13.

Artículo 21.-La jubilacion 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 este 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.

Artículo 22.-Para 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. 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.

Artículo 23.-Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) 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.

Artículo 24.-Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25.-Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son Faltas graves:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;

e) 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 prevista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara 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;

f) 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;

g) 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 esta;

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas 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.

Artículo 26.-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.

Artículo 27.-El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28.-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 periodo de tres meses o más.

Artículo 29.-Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (*)

(*) Inciso modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 27185, del 1910

Artículo 30.-Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

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

(*) Inciso modificado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, del 27 02 2003.

"Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia" (*) (*) Párrafo adicionado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, del 27-02 -2003.

Artículo 31.-El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por

causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.-El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Artículo 33.-Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CAPITULO V

DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34.-El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38. Julio D Ángelo, 2010.

Artículo 35.-El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Artículo 36.-El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Artículo 37.-Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 38.-La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

Artículo 39.-La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

Artículo 40.-Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Artículo 41.-En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder. Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses. Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 42.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato. El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

CAPITULO VI

DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 43.-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 aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza 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.

Artículo 44.-Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Artículo 45.-Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

CAPITULO VII

DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 46.-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.

Artículo 47.-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 suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a

cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

Artículo 48.-La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, 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, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de

Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;

f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

Artículo 49.-La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46, se sujeta a los siguientes procedimientos:

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. 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.

Artículo 50.-En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

Artículo 51.-El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N°650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

Artículo 52.-Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38.

TITULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS

A MODALIDAD

CAPITULO I

DEL AMBITO DE APLICACION

Artículo 53.-Los contratos de trabajo sujetos a modalidad 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.

Artículo 54.-Son 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.

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

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

Artículo 56.-Son contratos de obra o servicio:

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

CAPITULO II

CONTRATOS

DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad:

Artículo 57.-El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados 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.

Contrato por Necesidades del Mercado:

Artículo 58.-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 en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 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.

Contrato por Reconversión Empresarial

Artículo 59.-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 dos años.

**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**

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 005-2002-TR (REGLAMENTO)

Ley N° 28427, 4ta. Disp. Trans.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA
LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR
FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como

contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 3.- Remuneración regular

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis. en menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 7.- Gratificación proporcional

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Artículo 8.-Incompatibilidad para la percepción del beneficio La percepción de las gratificaciones previstas en la presente Ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador a partir de la vigencia de la presente ley en cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

Artículo 9.-Derogatoria de la Ley N° 25139 Deróguese la Ley N° 25139 y demás normas que se opongan a la presente Ley.

Artículo 10 .- Vigencia de la ley

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los nueve días del mes de mayo del dos mil dos.

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS NATURALEZA DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EFECTOS DEL PAGO

Artículo 1.-La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Artículo 2.- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

CONCORDANCIA:

D.S. N° 001-2001-TR, Art. 1

Artículo 3.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

TRABAJADORES COMPRENDIDOS

Artículo 4.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Artículo 5.- Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad

privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

TRABAJADORES EXCLUIDOS

Artículo 6.-No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo. Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas. Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

DEL TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES

Artículo 7.-Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Artículo 8.-Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por Enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y post natal;

- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

CONCORDANCIA:

D.S. N° 001-2001-TR, Art. 3, Numeral 3.5

REMUNERACION COMPUTABLE

NORMAS GENERALES

Artículo 9.-Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

Artículo 10.-La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Artículo 11.-Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

ALIMENTACION

Artículo 12.-Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.

Artículo 13.-La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. Si las partes no se pusieran de acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Artículo 14.-Tratándose de la alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios, u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito correspondiente. El valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio consignándose en el libro de planillas y boletas de pago.

REMUNERACION EN ESPECIE

Artículo 15.-Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie, entendiéndose por tal los bienes que recibe el trabajador como contraprestación del servicio, se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de mercado y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

REGULARIDAD DE LA REMUNERACION:

Artículo 16.-Se considera remuneración regular aquélla percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el Artículo 21 de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los Montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.

COMISIONISTAS, DESTAJEROS Y TRABAJADORES QUE PERCIBAN REMUNERACION PRINCIPAL IMPRECISA:

Artículo 17.-En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. Si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.

REMUNERACIONES PERIODICAS

Artículo 18.- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

REMUNERACIONES NO COMPUTABLES

Artículo 19.-No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

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 aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;

i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

j) 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.(Inciso modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051, del 02-08-2003)

Artículo 20.-Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 013-2003-TR, Art. 3

DEPOSITOS SEMESTRALES:

Artículo 21.-Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Artículo 22.-Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Artículo 23.- El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

Además el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 001-2001-TR, Art. 1 D.S. N° 001-2001-TR, Art. 2

Artículo 24.-El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

CONCORDANCIA:

D.S. N° 001-2001-TR, Art.2

Artículo 25.-Elegido el depositario el trabajador puede decidir que una parte de la compensación por tiempo de servicios se deposite en moneda nacional y otra en moneda extranjera. Los depósitos, una vez efectuados no pueden ser motivo de convenio individual a cargo del empleador.

Artículo 26.-El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido en el presente artículo será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

Artículo 27.-En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que conforme a la presente Ley pudiera existir.

Artículo 28.-El depositario, a través del empleador respectivo entregará a los trabajadores el documento que acredite de acuerdo a ley, la titularidad del depósito.

Artículo 29.-El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- c) Nombre completo del trabajador;
- d) Información detallada de la remuneración computable;
- e) Período de servicios que se cancela; y,
- f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

A su vez el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado éste.

Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

Artículo 30.-En caso que el trabajador no encontrare conforme la liquidación efectuada por el empleador, el trabajador podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de tres días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrare conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Artículo 31.-Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de Compensación por tiempo de servicios, debe depositarse sin intereses, dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión

unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.

DEPOSITARIOS:

Artículo 32.-Las empresas del Sistema Financiero donde puede efectuarse el depósito son las 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 que se refiere el artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.El depósito se identificará bajo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N°.....” o “Depósito CTS N°.....””

Artículo 33.-El trabajador tiene derecho a elegir un solo depositario. Tratándose de depósitos a cargo del empleador a que se refieren los artículos siguientes, por excepción, una parte de la compensación puede mantenerse con el empleador y la otra en el depositario que elija el trabajador.

DEPOSITOS A CARGO DEL EMPLEADOR

CONVENIOS INDIVIDUALES

Artículo 34.-A solicitud del trabajador, por excepción y sólo por convenio individual se podrán sustituir total o parcialmente los depósitos que se devenguen por un depósito que quede en poder del empleador por un plazo máximo de un (1) año. El convenio debe perfeccionarse por escrito y ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. El convenio podrá ser prorrogado, previo acuerdo de partes por períodos anuales sin que en ningún caso exceda de cuatro años. Las prórrogas deben ser pactadas expresamente antes del vencimiento del convenio anterior. No procede el pacto de prórroga automática. (*) (*) De conformidad con el Artículo 1 de la Ley N° 27672 publicada 21-02-2002, se establece que los convenios individuales de sustitución de depositario de la compensación por tiempo de

servicios podrán ser prorrogados por única vez y previo acuerdo de las partes hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Artículo 35.-A la fecha de celebración del convenio individual, se considerará cancelada la parte o el total de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que haya sido materia del mismo.

La compensación que se devengue durante la vigencia del convenio, se considerará cancelada y por consiguiente integrada al depósito, al 1 de mayo y 1 de noviembre de cada año, respectivamente.

El depósito a cargo del empleador se encuentra sujeto a las reglas sobre intereses, retiros parciales a cargo del trabajador y demás pertinentes, pero observando el plazo de duración del convenio.

Artículo 36.-Los empleadores que suscriban convenios individuales de depósito, no están sujetos a las obligaciones contempladas en el Artículo 32 de esta Ley, siendo de aplicación el Artículo 56 de la misma.

INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y SUS INTERESES

NORMAS GENERALES

Artículo 37.-Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

CONCORDANCIA:

D.S. N° 001-2001-TR, Art. 3, Numeral 3.4

Artículo 38.-En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

Artículo 39.-En todos los casos en que proceda la afectación en garantía; el retiro parcial, o total del depósito en caso de cese, incluye los intereses correspondientes. La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de bien común sólo a partir del matrimonio civil, o de haber transcurrido dos años continuos de la unión de hecho y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin a dicho régimen.

En los casos a que se refiere el primer párrafo del presente artículo se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador cuenta con el consentimiento correspondiente para realizar tales actos. Para desvirtuar esta presunción basta que el cónyuge o conviviente que acredite su calidad de tal, lo manifieste por escrito al empleador y al depositario.

Artículo 40.-La compensación por el tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio. Igualmente, pueden garantizar los préstamos y sus intereses otorgados al trabajador por las Cooperativas de Ahorro y Crédito a que pertenece siempre que en conjunto no exceda del límite establecido en el párrafo anterior. En los casos que estas acreencias deban ser garantizadas por los Depósitos CTS y sus intereses, el empleador lo comunicará al depositario acompañando copia del documento que acredite la garantía, para efectos del control respectivo. Respecto de los depositarios, se pueden garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el

50% de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario. La violación de estas normas será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

Tratándose de los préstamos concedidos por los depositarios, su otorgamiento en modo alguno limita el pago de los intereses que genera el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

RETIROS AUTORIZADOS Y LÍMITES:

Artículo 41: El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su Depósito CTS de intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.

Artículo 42.- En ningún caso los retiros a que se refiere el artículo anterior podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses computada desde el inicio de los depósitos. El cálculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial. Tampoco procederá el retiro parcial si la cuenta CTS está garantizando los conceptos permitidos por el Artículo 40 en la medida que hayan alcanzado el límite antes previsto. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario.

NULIDAD DE DESPIDO:

ASIGNACION PROVISIONAL

Artículo 43.- En caso de impugnación de un despido nulo por cualquiera de las causales previstas expresamente por la Ley, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses podrá ser entregada al trabajador en la oportunidad y montos que el Juzgado de Trabajo respectivo ordene, en calidad de asignación provisional y hasta cubrir el 100% del depósito e intereses. El reglamento establecerá la forma de reintegro del depósito en caso se declare fundada la demanda y se produzca la reposición del trabajador.

PAGO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Artículo 44.-Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Artículo 45.-Para el retiro de los depósitos efectuados y sus intereses, el depositario procederá al pago de la compensación por tiempo de servicios a solicitud del trabajador quien acompañará la certificación del empleador en la que se acredita el cese. El empleador entregará dicha certificación al trabajador dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículo 46.-En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de las 48 horas de producido el mismo, dará lugar a que, acreditado el cese la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

COMPENSACION DE SUMAS ADEUDADAS POR LOS TRABAJADORES A SUS EMPLEADORES

Artículo 47.-Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores al cese, por los conceptos mencionados en el Artículo 40 de la presente Ley, se descontarán, en primer lugar de las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por este beneficio; en segundo lugar, de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 que pudiera mantener en su poder el empleador y el saldo, si lo hubiere, le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario. Tratándose de una deuda a una Cooperativa se

procederá en la misma forma y en caso de existir saldo pendiente el empleador efectuará la especificación correspondiente en la constancia de cese a fin de que el depositario cancele el adeudo directamente a la Cooperativa

Artículo 48.-Si conforme al Artículo 79 de la Ley General de Cooperativas, el trabajador al cese mantuviera adeudos a una o más cooperativas a quienes se otorgó la garantía de su pago con cargo a la compensación por tiempo de servicios, el empleador procederá al pago de las sumas que adeude el trabajador a las cooperativas de las cuales es socio, observando el orden establecido en el artículo anterior. En caso que existiera algún saldo que deba ser abonado a la cooperativa con cargo al depósito, el empleador dejará constancia de ello en el certificado de cese a fin de que el depositario abone directamente a las cooperativas las sumas adeudadas.

Artículo 49.-Si el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el Artículo 47, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

DEVOLUCION DE LA CASA

HABITACION POR EL TRABAJADOR

Artículo 50.-Cuando el empleador proporciona casa-habitación al trabajador en razón de su cargo o función, y éste cesa, deberá cumplir con desocuparla y devolverla al empleador en un plazo no mayor de 30 días naturales contados a partir de la conclusión del vínculo laboral. El trabajador en tal caso sólo podrá retirar el depósito de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses a la devolución de la casa-habitación, previo resarcimiento al empleador de las costas que se hubieren originado en caso de haber tenido que recurrir al Poder Judicial para obtener la recuperación del inmueble. Quedan incluidos en los alcances de este artículo los familiares y dependientes del trabajador que habiten con él.

RETENCION POR FALTA GRAVE QUE ORIGINA PERJUICIO AL EMPLEADOR:

Artículo 51.-Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá notificar al depositario para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador. Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención. La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder. Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

Artículo 52.-Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su compensación por tiempo de servicios, así como de entregar la certificación de cese de la relación laboral. Para estos efectos se tomará como referencia la remuneración percibida por el trabajador al cese de la relación laboral. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procederá de acuerdo al procedimiento previsto en el Artículo 46.

CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 53.-En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador, salvo el caso contemplado en el Artículo 34 entregará al depositario el importe de la compensación que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las 48 horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso. Tanto el depositario como el empleador, cuando tenga calidad de tal, procederán conforme a los artículos siguientes.

Artículo 54.-El depositario, a solicitud de parte, entregará, sin dilación ni responsabilidad alguna al cónyuge supérstite o al conviviente a que se refiere el Artículo 326 del Código Civil, que acredite su calidad de tal, el 50% del monto total acumulado de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses, del trabajador fallecido; excepto tratándose del régimen de separación de patrimonios a que se refiere el Artículo 327 del Código Civil, en cuyo caso el trabajador interesado comunicará de tal hecho a su empleador acompañando la documentación sustentatoria. El empleador expedirá la constancia correspondiente y la entregará al depositario.

Artículo 55.-El saldo del depósito y sus intereses lo mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos. Si hubieran hijos menores de edad la alícuota correspondiente quedará retenida hasta que el menor cumpla la mayoría de edad en cuyo caso se abrirá una cuenta separada a nombre del menor donde se depositará su alícuota, siendo de aplicación, cuando corresponda el Artículo 46 del Código Civil. El representante del menor tiene el derecho de indicar la clase de cuenta y moneda en que se depositarán las alícuotas de los menores. Además podrá disponer el traslado de los fondos a otros depositarios que otorguen mayores beneficios por el depósito, en cuyo caso el traslado se efectuará directamente al nuevo depositario.

INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR:

Artículo 56.- Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

COMPENSACION DE CREDITOS DEL EMPLEADOR:

Artículo 57.-Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil. Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 27326, Del 24-07-2000.

CONTRATOS DE TRABAJOS TEMPORALES:

Artículo 58.-Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general. Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:**Primera**

Los trabajadores, así como toda persona que tenga legítimo interés podrán denunciar ante la Superintendencia de Banca y Seguros las transgresiones a la presente ley en que pudieran incurrir las instituciones depositarias. Dicha entidad se encuentra obligada a efectuar la fiscalización correspondiente y en su caso imponer las sanciones a que hubiere lugar informando de ello al reclamante.

Segunda

Para efectos de control y adopción de las decisiones que correspondan, la Superintendencia de Banca y Seguros deberá publicar periódicamente información suficiente sobre montos de depósitos CTS en moneda nacional y extranjera en los distintos depositarios bajo su supervisión; número de empleadores depositantes, número de trabajadores titulares de las cuentas CTS, destino de los préstamos que se otorguen con dichos recursos, todo ello a nivel nacional y por departamentos. Los depositarios se encuentran obligados a proporcionar a la Superintendencia de Banca y Seguros la información que requiera para el cumplimiento de esta Disposición.

**CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS
DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA
ACTIVIDAD PRIVADA DECRETO LEGISLATIVO N° 713
CONCORDANCIAS: D.S. N° 012-92-TR (REGLAMENTO)**

D.S. N° 178-91-PCM R. N° 168-92-EF-SUNAT

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 25327, el Congreso de la República ha delegado facultades al Poder Ejecutivo para que, mediante decretos legislativos, norme, entre otros

aspectos, la consolidación de los beneficios que otorga la legislación laboral vigente; Que las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborales y las vacaciones anuales pagadas; Que, resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, propendiendo a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional; Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y, Con cargo de dar cuenta al Congreso;

DECRETA:

CAPITULO I

DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo. Mónica Pizarro, 2012,

Artículo 2.- Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículo 3.- Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

Artículo 4.- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

Artículo 5.- Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

CAPITULO II

DEL DESCANSO EN DIAS FERIADOS

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Artículo 6.- Son días feriados 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).

*Artículo 7.- Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán 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.

(*) Artículo sustituido por el Artículo Unico de la Ley N° 26331, del 23-06-94.

Artículo 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

CAPITULO III

DE LAS VACACIONES ANUALES

Artículo 10.- 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 Autoridad Administrativa de Trabajo, 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 esta Ley.

Artículo 11.- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Artículo 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

Artículo 14.- 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.

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Artículo 18.- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

Artículo 19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Artículo 20.- El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 21.- 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.

Artículo 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
(MINTRA, s.f.)

REGULAN EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES GENERADORAS DE RENTAS DE TERCERA CATEGORÍA

DECRETO LEGISLATIVO N° 892

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 009-98-TR

D.LEG. N° 945, 8va. Disp.Trans y Final

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, por Leyes N°s. 26648, 26665 y 26679, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 104 de la Constitución Política, ha delegado facultades en el Poder Ejecutivo para que mediante Decretos Legislativos dicte normas en materias destinadas a promover la generación de empleo, eliminando trabas a la inversión; Que, el Artículo 29 de la Constitución Política del Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; Que, la participación de los trabajadores en la distribución de las utilidades tiene por objeto buscar la identificación de éstos con la empresa y por ende en el aumento de la producción y productividad de sus centros de trabajo; Que, resulta necesario modificar el sistema de participación para fomentar condiciones que estimulen la creación de nuevos puestos de trabajo, incentiven inversiones y aumenten la competitividad internacional de nuestra economía;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y, Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República; Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

Artículo 1.- El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Artículo 2.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

Empresas Pesqueras 10%

Empresas de Telecomunicaciones 10%

Empresas Industriales 10%

Empresas Mineras 8%

Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y

Restaurantes 8%

Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador

b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39 y 40 del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

*Artículo 3.- De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación de las utilidades por trabajador, a que se refiere el artículo 2 del presente Decreto Legislativo, se aplicará a la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo, a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el reglamento, así como a obras de infraestructura vial. Los recursos del Fondo serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, con excepción de Lima y Callao.

(*) De conformidad con el Artículo 3 de la Ley N° 27564 publicada el 25-11-2001, se incluye un representante de los trabajadores en el Fondo Nacional. * Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28464, del 13 Enero 2005.

Artículo 4.-La participación en las utilidades a que se refiere el Artículo 2 del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta Imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

Artículo 6.- La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo.

Artículo 7.- Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

Artículo 8.- Precísase que en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la

escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha. Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.

Artículo 9.- Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución. En este caso, no es de aplicación el interés a que se refiere el Artículo 5. Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en el que venza dicho plazo.

Artículo 10.- La participación en las utilidades fijadas en este Decreto Legislativo y las que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores o por convenio individual o convención colectiva, constituyen gastos deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría.

Artículo 11.- Los regímenes especiales de participación en las utilidades se rigen por sus propias normas.

Jurisprudencia:

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N.º 01929 2011-PA/IC

LIMA

EDUARDO ROMERO AGUILAR

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los días 21 del mes de julio de 2014, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Miranda Canales, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, quien reemplaza a la magistrada Ledesma Narváez debido a su abstención por decoro, pronuncia la siguiente sentencia .

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Eduardo Romero Aguilar resolución de fojas 125, de fecha 28 de setiembre de 2010, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 7 de setiembre de 2009 el recurrente interpone demanda de amparo contra los vocales integrantes de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, Omar Toledo Toribio, Nancy Vásquez Hilares e Inés Zúñiga Herrera, y el procurador público a cargo de los asuntos del Poder Judicial, solicitando que se declare la nulidad de la resolución de fecha 28 de mayo de 2009, por vulnerar sus derechos a la tutela procesal efectiva y el debido proceso reconocidos en el artículo 139° inciso 3), de la Constitución, y se ordene la ejecución de la sentencia conforme a la sentencia de vista de fecha 24 de mayo de 2006, más la condena de costos. Sostiene que habiendo interpuesto demanda sobre pagos de beneficios económicos ante el Décimo Tercer Juzgado Laboral de Lima contra la Empresa Minera del Centro del Perú S.S. CENTROMIN-PERO S.A., que se expidió con fecha 6 de octubre la sentencia N° 140- 2005-13-JTL, que declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago de S/. 115,967.00, sentencia que posteriormente fue confirmada por la Tercera Sala Laboral mediante la sentencia de vista de fecha 24 de mayo de 2006. Refiere que al momento de ejecutarse la sentencia, requiriéndose el pago precitado, la empresa emplazada efectuó la consignación y solicitó el pedido de extinción de la obligación, teniéndose como consignada la suma de S/. 87,171.24, señalando que el saldo correspondiente a S/. 28, 795.76 ha sido puesto a disposición de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria como producto de retención de los tributos correspondientes. Aduce que a pesar de ello, el órgano judicial mediante Resolución N° 50, de fecha 23 de enero de 2009, tiene por cumplido el mandato conferido, contraviniendo el principio de la cosa juzgada, razón

por la cual formuló la respectiva apelación contra dicha resolución, el cual fue confirmado por la Tercera Sala Laboral de Lima, mediante sentencia de vista de fecha 28 de mayo de 2009.

El Primer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con resolución de 4 de setiembre de 2009, declara improcedente la demanda por considerar que no es que se hayan modificado los términos de la sentencia que ordenó el pago de S/. 967.00, debido a que la consignación de S/. 87,171.24, efectuada por la demandada en dicho proceso y que determinó su conclusión, no obedece a que se está desconociendo el saldo restante, sino que dicho monto ha sido retenido por el empleador para el pago del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, lo que además fue constatado por el Juez Laboral.

La Sala revisora confirma la apelada por considerar que de la revisión de la resolución judicial cuya nulidad pretende el actor se apreciaría que el ex-empleador habría retenido parte del pago del actor, en virtud de su calidad como agente retenedor según lo disponen las normas de carácter tributario, hecho en el que se han basado los integrantes de la Tercera Sala Laboral para emitir su fallo, no evidenciándose con este actuar vulneración alguna a los derechos constitucionalmente protegidos por el actor, pues una resolución judicial no puede dejar de lado lo que ordenan las normas tributarias vigentes.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El objeto de la demanda es que se declare la nulidad de la resolución de fecha 28 de mayo de 2009, emitida por la Tercera Sala Laboral de Lima, que confirma la Resolución N° 50, de fecha 23 de enero de 2009, recaída en el Expediente N° 2949-2009 B.E. (A) en los seguidos por el recurrente contra CENTROMIN PERÚ S.A. Expuestas las pretensiones, este Tribunal considera necesario determinar de los hechos expuestos en la demanda y los recaudos que obran en ellas, si se ha vulnerado

el principio de la cosa juzgada, la tutela procesal efectiva y el debido proceso, al haberse estimado el pedido de deducción por la suma de S/ 28.795.76 por concepto de pago por impuesto a la renta sobre el pago de reintegro de beneficios sociales y actualización de deuda, ordenado efectuar en el mencionado proceso laboral por la suma de S/115,967.00, o si por el contrario, dicho pedido fue correctamente estimado.

Sobre la posibilidad de un pronunciamiento atendiendo al fondo del asunto 2. El Colegiado previamente considera que los motivos en los cuales se han sustentado pronunciamiento desestimatorio de la demanda, en el mejor de los casos, es impertinente. Sucede que, en efecto, según lo planteado en la demanda, el recurrente cuestiona un asunto constitucionalmente relevante: el análisis de la vulneración de los derechos y/o principios de la cosa juzgada, la tutela procesal efectiva y el debido proceso. Al respecto, este mismo Colegiado ha tenido ocasión de precisar que ante la presencia de afectaciones formales y sustanciales al debido proceso, es posible condicionar la naturaleza de la participación de las partes en el amparo, puesto que las argumentaciones que estas pueden ofrecer, esencialmente, se centran en colaborar con el juez constitucional ofreciendo criterios de interpretación en torno al significado jurídico-constitucional de los derechos fundamentales cuya afectación se cuestiona. En tal sentido, considera que en el caso de autos no se requiere la participación de los demandados, en tanto se aprecia que el recurrente solicita el cumplimiento en sus propios leoninos de la sentencia de vista de fecha 24 de mayo de 2006, que ordena el pago de reintegro de beneficios sociales y actualización de deuda por la suma de S/ 115,967.00; sin embargo, los jueces inferiores desestimaron la demanda, argumentando razones procesales de improcedencia del presente proceso constitucional, constituyendo ello un asunto de puro derecho, siendo innecesaria para los fines de resolver la presente causa la existencia previa de cualquier alegación o defensa de los órganos judiciales demandados, pues ante la presencia de resoluciones judiciales que se cuestionan a través del amparo la posición jurídica de los órganos judiciales demandado siempre y en todo caso se encontrará reflejada en las mismas resoluciones que se cuestionan.

Adicionalmente, cabe precisar que el demandado ha venido participando activamente del proceso constitucional ante este Colegiado, se ha apersonado, pedido el uso de la palabra, ha podido revisar las principales piezas procesales, etc. De lo que podemos entender, que, en esta sede, se ha garantizado mínimamente el derecho de defensa. Todo ello, habilita a este Tribunal a estimar que tiene competencia para analizar el fondo de la controversia y emitir una sentencia en esos términos.

La garantía de la cosa juzgada

3. Este Colegiado ha considerado que mediante la garantía de la cosa juzgada se instituye, en primer lugar, el derecho de todo justiciable de que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no pueden ser recurridas mediante nuevos medios impugnatorios, bien porque estos han sido agotados, bien porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, el derecho de que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición no puede ser en efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros uso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó (fundamentos 36 al 45 de la STC N° 4587-2004-AA) En efecto, cuando se señala que un pronunciamiento adquiere la calidad de cosa juzgada, ello quiere decir que éste debe de ser ejecutado en sus propios términos, y no puede ser dejado sin efecto ni tampoco ser objeto de alteraciones o modificaciones posteriores por parte de los particulares, funcionarios públicos e incluso jueces encargados de su ejecución. Este Tribunal además ha precisado que la cosa juzgada proscribe que las autoridades que distorsionen el contenido o realicen una interpretación parcializada de las resoluciones judiciales que hayan adquirido tal cualidad. Cualquier práctica en ese sentido debe ser sancionada ejemplarmente, recayendo la sanción respectiva no solo en la institución de la que emana la decisión sino también en los que actúan en su representación (fundamentos 14 y 15, STC N°. 00054-2004-AI). El proceso de amparo como mecanismo para cuestionar resoluciones judiciales arbitrarias.

4. El proceso constitucional contra resoluciones judiciales se encuentra circunscrito a cuestionar decisiones judiciales que vulneren de forma directa los derechos constitucionales de las personas. Y es que, a juicio del Tribunal, la irregularidad de una resolución judicial, con relevancia constitucional, se produce cada vez que ésta se expide con violación de cualquier derecho fundamental, y no sólo de los contemplados en el artículo 4° del Código Procesal Constitucional (Cfr. STC N°. 03 179-2004-AA/TC, fundamento 14) .

Análisis del caso en concreto

5. Al respecto, el recurrente alega que al habersele convalidado la deducción ascendente a la suma de S/. 28,795.76 por conceptos de impuesto a la renta sobre los montos cuyo pago ordena la sentencia y que ascienden a S/. 115,967.00, se ha vulnerado sus derechos al debido proceso, a la tutela procesal efectiva y el principio de la cosa juzgada. Portanto, a efectos de verificar si lo resuelto en la convalidación de la deducción vulnera o no los derechos constitucionalmente alegados por el recurrente, conviene remitirnos a lo ordenado en la sentencia, que tiene la calidad de cosa juzgada, expedida en el proceso judicial subyacente (pago de beneficios sociales y actualización de deuda). (angelo, 2010)

6.- A fojas 14 obra la sentencia de fecha 6 de octubre de 2005, expedida en primera instancia por el Décimo Tercer Juzgado Laboral de Lima, sobre pago de reintegros de beneficios sociales y actualización de deuda, en la cual declara "FUNDADA la demanda

(...) en consecuencia la demandada CENTROMIN-PERÚ S.A. pagará dentro del término de ley, a favor del demandante don EDUARDO ROMERO AGUILAR, el importe de S/. 115,967.00nuevos soles, (CIENTO QUINCE MIL NOVECIENTOS SESENTISIETE CON 00/100 NUEVOS SOLES) (...)".

Asimismo, a fojas 20 obra la sentencia de fecha 24 de mayo de 2006, expedida en segunda instancia, la cual CONFIRMA la Sentencia N°. 140-2005-13-JTL, de fecha 6 de octubre de 2005 (...) y ORDENARON que CENTROMIN PERÚ S.A. cumpla

con pagar la Suma de S/. 115,967.00 nuevos soles (CIENTO QUINCE MIL NOVECIENTOS SESENTISIETE CON 00/100 NUEVOS SOLES) (...)" De igual forma la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha 14 de agosto de 2007, a fojas 22 declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por Centromin Perú S.A. contra la sentencia de vista, de fecha 24 de mayo de 2006.

7. De las sentencias recaídas en el proceso judicial en cuestión sobre pago de reintegro de beneficios sociales y actualización de deuda, se aprecia que ninguna de ellas admite excepción alguna a su cumplimiento total en los propios términos en que ella misma expresa. En razón de ello, la convalidación de la deducción realizada por la empresa CENTROMIN PERÚ S.A. sobre las remuneraciones cuyo pago se ordena en la sentencia constituye un acto procesal que tiene como finalidad última frustrar el cumplimiento cabal y total de lo ordenado en la sentencia (pago de S/ 115,96.00), de modo tal que la estimatoria de dicho pedido conlleva la vulneración de los derechos constitucionales alegados por el recurrente, máxime si lo ordenado en la sentencia no establece hipótesis alguna de excepción para su cumplimiento total. Y es que las sentencias judiciales se ejecutan en sus propios términos y no dejan margen de acción para que su cumplimiento sea pensado, meritado y/o evaluado por la parte encargada de ejecutarla, no existiendo en el caso de autos motivos razonables para proceder a su incumplimiento toda vez que el pedido de deducción (pagos por impuesto a la renta) constituye un asunto cuya dilucidación está íntimamente vinculada con el fondo de la cuestión controvertida en dicho proceso judicial y no en la etapa de ejecución de sentencia.

8.- Según lo peticionado por el recurrente en su demanda de fecha 7 de setiembre de 2009, resta emitir pronunciamiento respecto de los costos exigibles en el presente proceso seguido en sede constitucional, razón por la cual corresponde imponer a la parte emplazada el pago de costos en atención a lo estipulado en el artículo 56° del Código Procesal Constitucional.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere

la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. **Declarar FUNDADA** la demanda de amparo, al haberse acreditado la vulneración de los derechos al debido proceso, a la tutela procesal efectiva y a la garantía de la cosa juzgada.

2. **Declarar NULA** la sentencia de fecha 28 de mayo de 2009. Ordenar que la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima expida una nueva resolución, atendiendo a los fundamentos de la presente sentencia. (CONSTITUCIONAL, 2012)

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES SARDÓN

DE TABOADA ESPINOSA-

SALDAÑA BARRERA

DERECHO COMPARADO:

Brasil:

➤ Son asegurados con carácter obligatorio de la Previsión Social:

- Los empleados.

- Los empleados domésticos.

- Los empresarios.

- Los trabajadores independientes que prestan servicios a empresas o ejercen actividades remuneradas por cuenta propia.

- Los que están equiparados a los independientes: personas que desarrollan actividades agropecuarias o pesqueras, extracción de minerales o búsqueda de metales y piedras preciosas en el cascajo, los religiosos, los jubilados nombrados para ejercer las funciones de "Magistrado clasista".

- Los trabajadores ocasionales que prestan servicios a empresas sin establecer vínculo contractual alguno.

- Los asegurados especiales: medieros, aparceros, arrendatarios, productores rurales, pescadores artesanales que ejercen sus actividades individualmente o en régimen de economía familiar. (pizarro, 2012)

- Cada empleado puede reclamar un subsidio por desempleo si han trabajado de forma continuada durante al menos seis meses antes de quedarse desempleados. Para ello, deben ir a una filial de Caixa, una oficina de la Delegacia Regional do Trabalho (Delegación Regional del Trabajo) o a una oficina del Sistema Nacional de Empleo (Sistema Nacional de Empleo). La persona que te contrata te dará un formulario indicando tu despido que deberás entregar junto con tu pasaporte, tu número CPF y tu contrato.
- El descanso semanal se acostumbra a hacer el sábado y el domingo. Las vacaciones son de 30 días consecutivos anuales y durante este periodo el sueldo se incrementa de un tercio. No obstante, las faltas injustificadas en el trabajo pueden reducir el tiempo de vacaciones. Pero en este aspecto, la ley es bastante considerada con el trabajador, ya que se empieza a descontar cuando hay más de 5 faltas sin justificar en el último año. El máximo son 12 días de vacaciones perdidas por haber faltado al trabajo más de 32 días.
- Se reconoce la posibilidad de ampliar la jornada con horas extras, pero no pueden exceder de las dos horas diarias. En todo caso, las horas extras tienen

que ser pagadas como tales (el 50% más que el salario base, excepto en domingos y festivos, que tiene que ser el 100% más), descontadas de otro día de trabajo, o en casos de fuerza mayor, no pagadas por una cuantía inferior a una hora normal de trabajo.

Argentina:

- El gobierno nacional oficializó hoy el subsidio de 500 pesos, por única vez, que percibirán con el sueldo de abril los jubilados y pensionados que cobran el haber mínimo, y los beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo.
- **Nocturnas:** 7 horas diarias y 42 semanales (art. 200)

Insalubres: 6 horas diarias y 36 semanales (art. 200)

Menores: 6 horas diarias y 36 semanales (art. 190)

- Los días no **laborables y optativos**, son los empleadores quienes pueden optar por trabajar o no. El único día no laborable en la actualidad es el Jueves Santo. En los **feriados obligatorios**, si no cumple tareas, el trabajador jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado cobra el sueldo habitual; en cambio, si trabaja, el jornalizado cobra el doble jornal y el mensualizado el sueldo habitual más un día. Si se trabajan horas extras en días feriados corresponde un recargo del 100% (art. 20; LCT).
- El art. 14 bis de la CN garantiza a los trabajadores "descanso y vacaciones pagados". Se trata de un descanso anual obligatorio pago: el trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales. (MONOGRAFIAS, s.f.)

CHILE:

- La asignación familiar es un beneficio en dinero, que se paga mensualmente al beneficiario por cada una de sus cargas, junto con su remuneración o

pensión. La asignación maternal es el mismo beneficio, al que tienen derecho las trabajadoras por todo el periodo de embarazo o los trabajadores respecto de sus cónyuges embarazados.

- Se reconoce el subsidio por incapacidad laboral de origen común Beneficio en dinero que tiene por finalidad cubrir la contingencia económica de un trabajador, ante su incapacidad temporal para trabajar, debido a una enfermedad o accidente de origen común.
- Es un aporte monetario que se entrega por una sola vez, sin necesidad de postular, durante el mes de mayo, a los pensionados y pensionadas de escasos recursos, para solventar los mayores gastos que involucra el período de invierno. Quienes reciben más de una pensión tendrán derecho a un Bono Invierno siempre que la suma de esas pensiones sea igual o menor al valor de una Pensión Mínima de Vejez para mayores de 75 años, a la fecha del pago del beneficio.
- **Bono de protección:** Es un beneficio monetario mensual que reciben todos los hogares y personas usuarias del subsistema Chile Seguridades y Oportunidades. Se entrega mensualmente por 24 meses.

Perú:

- Si el trabajador considera que hubo algún beneficio que fue mal calculado, tiene la posibilidad de presentar una solicitud de reintegro y para ello tienen un plazo de cuatro años luego de extinguido el vínculo laboral.
- Al término de la relación laboral, la liquidación de beneficios sociales debe pagarse dentro de las 48 horas. En caso de falta de pago, el trabajador debe exigir dicho pago y, ante la negativa de la empresa, puede acudir al Ministerio de Trabajo (para intentar una conciliación, usualmente el 50% de los casos se concilian) o presentar una demanda al Poder Judicial para cobrar los beneficios sociales más intereses legales.

- Si laboras en una microempresa, lo primero que debes saber es que es un régimen laboral especial que otorga menos beneficios laborales. Este régimen solo otorga el pago de 15 días de vacaciones por año laborado como único beneficio laboral.
- Si laboras en una microempresa, lo primero que debes saber es que es un régimen laboral especial que otorga menos beneficios laborales. Este régimen solo otorga el pago de 15 días de vacaciones por año laborado como único beneficio laboral. Finalmente en una liquidación de beneficios laborales, solo se paga en base al tiempo no considerado. Por ejemplo si ya te pagaron las vacaciones por una año laborado, en tu liquidación solo se considerar el pago de vacaciones trucas por el saldo del tiempo no considerado.

Conclusiones:

- Tanto las empresas y patronos como los trabajadores, deben regir sus relaciones laborales, con base en las leyes vigentes, estableciendo contratos claros, así como estipulando los beneficios económicos en cifras, de forma tal que ante una cesación de la relación, o cualquier eventualidad que genere pagos al trabajador, el monto sea la cantidad justa tanto para el empleador como para el o los beneficiarios.
- Se concluye que, en cuanto a la naturaleza de los beneficios sociales en nuestra legislación, algunos son de carácter remunerativo (tales como, gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, retribuciones por sobretiempo) y otros no tienen constituyen remuneración por exclusión legal del artículo 7 de la LPCL y art. 19, 20 de la LCTS (como las utilidades laborales, indemnizaciones legales, seguro de vida y CTS)
- Se ha determinado que el artículo 24 de nuestra Constitución consagra la preferencia del crédito laboral, la cual es de eficacia inmediata, lo que queda evidenciado no solo por las opiniones doctrinarias al respecto, sino

además porque la norma que aparentemente podrían restar eficacia inmediata al privilegio del crédito laboral (el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 856) ha sido cuestionada por nuestra Corte Suprema, que aplicando control difuso señaló que dicha norma contravenía a la constitución en las Casaciones N° 1303-2003 Lambayeque, 2335-2003 Lambayeque.

- Se ha concluido que, si bien existe el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, sí podría renunciarse a una parte de la remuneración siempre y cuando esta no exceda el mínimo vital y en el caso de los beneficios sociales el prestador de servicios no podría renunciar de los beneficios impuestos por ley pero sí podría dejar de lado los beneficios sociales convencionales. (SCRIBD, s, s.f.)

Recomendaciones:

1.-Supervisar a los terceros. Las empresas son solidarias (responsables en el pago de los beneficios sociales y aportes a la seguridad social) del personal de contratistas (“tercerizadoras”) e intermediadoras (“services”) que habitualmente labora dentro del centro laboral. Y, en ciertos casos, hasta podría convertirse en trabajador propio si no se observan requisitos de la tercerización e intermediación laboral.

2.- Pagar horas extras y calificar al personal que tiene derecho a ellas (hay empresas donde todos son de “confianza” porque “confían” en ellas y nadie “marca tarjeta”). Cuando una persona sujeta a fiscalización trabaja más allá del horario establecido, se deben pagar horas extras o conceder el descanso compensatorio respectivo.

3.-Cancelar los beneficios sociales correcta y oportunamente. Salvo excepciones, los trabajadores deben acceder a la CTS, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, utilidades, seguros, etc. Sexto: cumplir con las formalidades. Es necesario tener documentos de liquidación y pago respectivos, cargos de comunicaciones, etc.: recordemos que en los procesos laborales, la empresa debe demostrar que cumplió.

4.- Brindar seguridad. Toda empresa debe tener disposiciones y procedimientos sobre prevención en seguridad y salud laboral. Lamentablemente se observan más accidentes y usualmente las causas son la falta de prevención y actos de negligencia.

5.- Contratar en planillas. Los riesgos y costos laborales son altos además que, ante cualquier accidente o enfermedad profesional existe protección social (salud y pensiones), toda persona que tiene “sitio”, horario, recibe órdenes, labora en forma personal y retribuida, debería estar en planillas y cualquier convenio no laboral que hubiera firmado es nulo (aplicando el principio laboral más vulnerado del país: primacía de la realidad). Este es el reto más importante: solo uno de cada cuatro trabajadores está en planillas. (toyama j. , 2012)

RESUMEN:

En resumen todo trabajador tiene derecho al pago de beneficios sociales como son el pago de CTS, GRATIFICACIONES, VACACIONES, PAGO DE HORAS EXTRA, PAGO DE UTILIDADES, ETC.

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política de 1993.

La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentran excluidos legalmente.

Sobre la remuneración básica podemos hablar que es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica,

está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios

Sobre gratificaciones legales se puede decir que Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Cesar Puntriano Rosas, 2014, Como se calculan las gratificaciones
- Jorge Toyama Miyagusuku, 2012, Diez recomendaciones laborales.
- Jorge Toyama, 2008, Jornada Nocturna
- Julio D Ángelo, 2010, Derecho laboral y seguridad social.
- Liliana Herrera Saldaña, 2017, Compensación por tiempo de servicios.
- Mónica Pizarro, 2012, Derecho por especialidades.
- Natalia Jaimes Luque, 2016, Como se liquidan las vacaciones.
- Roberto Jasso, 2016, que se entiende por jornada nocturna.
- Víctor Delgado, 2012, Beneficios sociales en el Perú

Anexos:

SALA LABORAL - Sede Periférica I. EXPEDIENTE N° :

02893-2015-0-2501-JR-LA-08. MATERIA : PAGO

DE HORAS EXTRAS Y OTROS. RELATOR :

VENEROS LAVERIAN, ANA MARÍA.

DEMANDADO : SERVICIO DE VIGILANCIA CANINA S.A.

: TORRES DE SEGURIDAD S.A.

DEMANDANTE : SOLES REYES, GENARO ESTUARDO.

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DEL SANTA

RESOLUCIÓN NÚMERO:

DIEZ.

Chimbote, ocho de marzo del dos mil diecisiete .-

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 8 de marzo del 2016, que resuelve declarar infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada deducida por la empresa Servicio de Vigilancia Canina S.A.; y fundada la demanda interpuesta por don Genaro Estuardo Soles Reyes contra Torres de Seguridad S.A. y Servicio de Vigilancia Canina S.A., sobre pago de horas extras y otros; declarándose la relación laboral única desde el 15 de agosto del 2005 hasta el 28 de febrero del 2015; ordenándose a las codemandadas cumplan solidariamente con pagar al demandante la suma de S/ 52,318.05 soles, por lo conceptos detallados en la recurrida; más intereses legales que se liquidarán en

ejecución de sentencia; fijando como costos del proceso el 15% del monto ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La demandada Servicio de Vigilancia Canina S.A., apela la sentencia argumentando lo siguiente:

- a) En cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar, resulta arbitraria la decisión del A'quo al presumir la vinculación entre las empresas, ya que no existe vinculación entre ellas;
- b) Se incurre en error al no tomar en cuenta que en el cálculo de horas extras se debe descontar los 45 minutos de refrigerio, ya que en los mismos documentos se aprecia que figura el refrigerio;
- c) Mediante acuerdo verbal se pagaba las horas extras como concepto condiciones de trabajo, las cuales han sido pagadas bajo este concepto, la cual el trabajador estuvo de acuerdo;
- d) El señor ha tenido descanso médico en abril del 2011, de lo cual no le corresponde reintegro de horas extras;
- e) No se ha laborado los meses completos en diciembre del 2012, febrero del 2013 y junio del 2013;
- f) Para el pago de las vacaciones, dicho beneficio del período 2009, se hizo efectivo en octubre del 2010, así como el realizado en el 2009,
- g) No ha laborado los meses completos de diciembre del 2012, febrero del 2013 y junio del 2013;
- h) En el cálculo de las gratificaciones, se está considerando que el demandante ha laborado meses completos, lo que no es cierto;

i) Para el rubro de utilidades, se está considerando el 10% como porcentaje de cálculo, cuando lo correcto era el 5% ya que es una empresa de servicios;

j) No es correcto aplicar para los años 2007, 2009 y 2014, el sueldo básico para otorgar las utilidades de dichos años;

k) No corresponde las horas extras para trabajadores intermitentes de espera, vigilancia o custodia, com

o es el caso del demandante, ya que tuvo períodos

de inactividad; entre otros argumentos.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y sus sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.

3. Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008;

Pág.156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil ”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

4. Que, en cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada Hidrandina S.A.; corresponde indicar que conforme lo señala Monroy, citado por Alberto Hinojosa Minguez (“Las Excepciones en el Proceso Civil”, tercera edición, editorial San Marcos, Lima Perú, pp. 254), “La legitimidad para obrar consiste precisamente en que las personas que tienen su lugar respectivo en la relación jurídica sustantiva, sean exactamente las mismas que ocupan su lugar respectivo en la relación jurídica procesal. Si él o los titulares en la relación jurídica

sustantiva no son los mismos en la relación jurídica procesal, no hay legitimidad para obrar...”, agregando a este respecto Ticona (Op. Cit. Pp. 259) que “...cuando el demandado deduce la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado, lo que está haciendo es afirmar o que el demandante no es el titular de la pretensión que está intentando o que, en todo caso, no es el único que debería hacerlo sin compañía de otro u otros, o que él (el demandado) no debería ser el emplazado dado que la pretensión intentada en su contra le es absolutamente ajena o, en todo caso, que no es el único que debería haber sido demandado ”; bajo dicho presupuesto, de los fundamentos que sustentan el medio de defensa propuesto se puede advertir se encuentran dirigidos a la negativa respecto a la obligación legal para atender la prestación del demandante, por cuanto no corresponde efectuar el reclamo a su representada sino a su empleador; situación que como se aprecia tiene relación directa con uno de los hechos sujetos a actuación probatoria y por ende con el fondo de la litis; siendo así, corresponde confirma

r la sentencia en el extremo que desestima el indicado medio de defensa deducida por SERVICAN.

5. Que, la emplazada señala que las labores realizadas por el actor se encuadran en lo dispuesto por el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR ante dicho argumento, es de precisar que, de los medios probatorios se tiene que el actor laboró como agente de seguridad de 7 a.m. a 7 p.m. o viceversa (ver folios 37), de lo que se puede colegir de la naturaleza de los servicios y funciones prestadas que las labores realizadas no fueron intermitentes como lo señala la demandada, teniendo en cuenta que se ha considerado como trabajadores intermitentes a aquellos que prestan servicios con lapsos de inactividad (artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002- TR), situación que no corresponde al demandante.

6. Que, en cuanto a los días considerados en el cálculo de los beneficios sociales; es de precisar que el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado ”; en tal contexto, y

teniendo en cuenta lo señalado en el considerando precedente, se colige que el demandante ha laborado de manera ininterrumpida; por lo que, lo esgrimido por dicha parte no resulta atendible; precisando además que la emplazada no ha presentado oportunamente medio probatorio alguno con el que desvirtúe la conclusión jurisdiccional arribada, así como el descanso vacacional que alude en su escrito de apelación; menos aun ha presentado medio probatorio alguno que acredite que el demandante ha utilizado el lapso por refrigerio que esgrime.

7. Que, en cuanto a que se pagaba las horas extras como concepto de condición de trabajo, es de precisar que, el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, prescribe: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos,...”; en tal contexto, la demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno tal acuerdo; consecuentemente, lo esgrimido por dicha parte debe ser igualmente desestimado.

8. Que, en cuanto al pago de utilidades del 2007, 2009 y 2014, se verifica de autos, que el A'quo a fin de determinar su monto ha considerado en mérito a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el sueldo básico en cada año, atendiendo a la no presentación de la información necesaria, y si bien la demandada indica debe efectuarse el cálculo, no lo establece ni determina a efectos de desvirtuar que el monto considerado en la recurrida es menor al que le correspondería de efectuarse la liquidación que no realiza; siendo así, corresponde desestimar las alegaciones de las partes apelantes; debiendo confirmarse la venida en grado en este extremo.

9. Que, en cuanto al porcentaje de cálculo de las utilidades del 2008, 2010, 2011, 2012 y 2013; es de indicar que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, prescribe: “Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentajereferido es como sigue: Empresas Pesqueras 10% Empresas de Telecomunicaciones 10% Empresas Industriales 10% Empresas Mineras 8% Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8% Empresas

que realizan otras actividades 5%”; en tal contexto, se tiene que las actividades realizadas por la apelante se encuadra en el 5% que cita la norma, por lo que se procede a liquidar las utilidades en tal porcentaje; siendo como sigue:

Base	Periodo	Utilidad	5%	Distrib. 50%	Poblacion	Factor	Actor	Utilidad
Dias	2008	S/208,091.00	S/10,404.55	S/5,202.28	12,851	0.4048148	360	s/145.73
	2010	S/277,683.00	S/13,884.15	S/6,942.08	225,134	0.0308353	365	s/11.25
	2011	S/386,100.00	S/19,305.00	S/9,652.50	230,467	0.04188235	360	s/15.08
	2012	S/503,568.00	S/25,178.40	S/12,589.20	221,981	0.05671296	358	s/20.30
	2013	S/579,757.00	S/28,987.85	S/14,493.93	S/255,325	S/0,05676657	362	S/20.55
Remun.	2008	S/208,091.00	S/10,404.55	S/5,202.28	S/291,108.81	S/0.01787055	S/11,883.32	S/212.36
	2010	s/277,683.00	S/13,884.15	S/6,942.08	S/5,393,769.94	S/0.00128705	S/11,242.96	S/14.47
	2011	S/386,100.00	S/19,305.00	S/9,652.50	S/6,522,368.58	S/0.00147991	S/13,273.00	S/19.64
	2012	S/503,568.00	S/25,178.40	S/12,589.20	S/9,219,784.55	S/0.00136545	S/17,983.28	S/24.56
	2013	S/579,757.00	S/28,987.85	S/14,493.93	S/11,884,987.60	S/0.00121952	S/18,742.21	S/22.86

PERIODO	MONTO OBTENIDO	MONTO PAGADO
2005(No Apelado)	S/. 187.50	-
2006(no apelado)	S/. 500.00	-
2007(no apelado)	S/.160.42	-
2008	S/.358.09	S/.16.21
2009(no apelado)	S/.550.00	-
2010	S/.25.73	S/.21.45
2011	S/.34.72	S/.30.88

2012	S/.44.86	S/.43.63
2013	S/.43.41	S/43.35
2014(no apelado)	S/.750.00	-
Total	S/.1,056.80	S/.155.52
Reintegro	S/.901.28	

RESUMEN GENERAL	
GRATIFICACIONES	S/.5,605.22
CTS	S/.9,134.99
VACACIONES	S/.4,186.76
HORAS EXTRAS	S/.20,859.03
REINT.HORAS EXTRAS	S/.1,610.65
TRABAJO NOCTURNO	S/.6,850.38
REINT. TRABAJO NOCTURNO	S/1,065.00
UTILIDADES	S/.901.28
TOTAL	S/50,213.31

Por estos fundamentos, la Sala laboral de esta Corte Superior de Justicia:

RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 08 de marzo del 2016, que resuelve declarar infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada deducida por la empresa Servicio de Vigilancia Canina S.A.; y fundada la demanda interpuesta por don Genaro Estuardo Soles Reyes contra Torres de Seguridad S.A. y Servicio de Vigilancia Canina S.A., sobre pago de horas extras y otros; declarándose la relación laboral única desde el 15 de agosto del 2005 hasta el 28 de febrero del 2015; ordenándose a las codemandadas

6 cumplan solidariamente con pagar al demandante la suma que se MODIFICA en el importe de S/ 50,213.31 soles, por lo conceptos detallados en la parte considerativa de la presente; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; fijando como costos del proceso el 15% del monto ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; y los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen.

Juez Superior Ponente Carmen Cavero Lévano.

S.S.

Cavero Lévano, C.

Chiu Pardo, W.

Espinoza Lugo,