

SOLUCIONES ✓

# LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN  
PARA JEFES DE RECURSOS HUMANOS, ASESORES LEGALES, ADMINISTRADORES Y GERENTES

MANUAL  
OPERATIVO

2

## REGÍMENES LABORALES ESPECIALES

SARA ROSA CAMPOS TORRES



**GACETA**  
JURIDICA



**SOLUCIONES** ✓

# LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN  
PARA JEFEES DE RECURSOS HUMANOS, ASESORES LEGALES, ADMINISTRADORES Y GERENTES

**MANUAL  
OPERATIVO**

# 2

## REGÍMENES LABORALES ESPECIALES

**SARA ROSA CAMPOS TORRES**

**GACETA  
JURIDICA**

AV. ANGAMOS OESTE 526 - MIRAFLORES  
☎ (01) 710-8950 / 710-8900 TELEFAX: (01) 241-2323

[www.solucioneslaborales.com.pe](http://www.solucioneslaborales.com.pe)

**SOLUCIONES** ✓

# LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN  
PARA SITIOS DE RECURSOS HUMANOS, ASESORES LEGALES, ADMINISTRADORES Y GESTORES

**MANUAL OPERATIVO N° 2  
REGÍMENES  
LABORALES ESPECIALES**

PRIMERA EDICIÓN  
ENERO 2009  
3,400 Ejemplares

© *Sara Rosa Campos Torres*  
© *Gaceta Jurídica S.A.*

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL  
DERECHOS RESERVADOS  
D.LEG. N° 822

HECHO EL DEPÓSITO LEGAL EN LA  
BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ  
2009-01401  
LEY N° 26905 / D.S. N° 017-98-ED  
ISBN: 978-612-4038-07-5  
REGISTRO DE PROYECTO EDITORIAL  
31501220900059

DIAGRAMACIÓN DE CARÁTULA  
Martha Hidalgo Rivero  
DIAGRAMACIÓN DE INTERIORES  
José L. Rivera Ramos

## **GACETA JURÍDICA S.A.**

ANGAMOS OESTE 526 - MIRAFLORES  
LIMA 18 - PERÚ  
CENTRAL TELEFÓNICA  
☎ 710-8900  
[www.solucioneslaborales.com.pe](http://www.solucioneslaborales.com.pe)

Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.  
San Alberto 201 - Surquillo  
Lima 34 - Perú

# PRESENTACIÓN

En la actualidad vienen presentándose importantes cambios en materia laboral, muchos de ellos referidos a los principales regímenes laborales especiales. Así, tenemos a las recientes disposiciones aplicables al régimen de las mype, a los beneficios laborales establecidos en el Convenio Colectivo 2008-2009, aplicable al régimen de construcción civil, a las reformas introducidas a la Ley del Profesorado en lo que respecta a la carrera pública magisterial (sector educación), a las modificaciones al régimen laboral pesquero referidas al límite máximo de captura por embarcación, entre otras.

Como se puede apreciar, debido a que coexisten diversos regímenes laborales, los cuales se encuentran regulados por su propia legislación, es cada vez más necesario que los empleadores conozcan las obligaciones que se derivan de cada uno de ellos, a fin de que ante un procedimiento de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este pueda ser afrontado de manera exitosa.

Teniendo en cuenta lo señalado, *Soluciones Laborales* ofrece a sus lectores la obra *Regímenes laborales especiales*, la cual ha sido desarrollada desde una perspectiva teórico-práctica, dando a conocer las obligaciones derivadas de ellos y sus diversas implicancias, con la finalidad de que pueda ser utilizada por quienes conducen una empresa, organización o negocio.

Para tal efecto, la obra ha sido estructurada y dividida en tres partes: (i) según la actividad o tamaño de la empresa, (ii) por la naturaleza del trabajo o servicio, y (iii) por las condiciones especiales del trabajador.

La primera parte incluye los regímenes laborales que han sido regulados de manera especial por pertenecer a una determinada actividad económica (construcción civil, agraria, minera, pesquera, educación, exportación no tradicional, portuario y educación); o por su tamaño, como es el caso de las mype (micro y pequeñas empresas). Este último régimen es el más utilizado y difundido porque sus costos laborales son mínimos.

## Regímenes laborales especiales

---

Ahora bien, respecto a estos regímenes es importante señalar que muchos de ellos tienen como característica común la obligación de los empleadores de otorgar una mayor protección en temas de seguridad y salud a sus trabajadores, por estar considerados como actividades riesgosas, a través de la contratación de un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), por ejemplo. También, los trabajadores pueden acceder tempranamente a una pensión de jubilación (anticipada), en actividades como la de construcción civil y minera, porque la duración de la relación laboral es más corta, pues están más expuestos a padecer enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En la segunda parte, se describen los regímenes laborales en función de la naturaleza del trabajo o servicio. De esta manera, se desarrollan las obligaciones que debe cumplir un empleador que cuenta con trabajadores del hogar, los beneficios que debe reconocerse a los trabajadores médicos (enfermeras, obstetras, dentistas, psicólogos, biólogos, etc.), según pertenezcan al régimen privado o público, los derechos que tienen los trabajadores que laboran a tiempo parcial, los que prestan servicios a domicilio, entre otros.

En la última parte, se contemplan los regímenes que requieren un tratamiento laboral particular por presentar condiciones especiales. Así, tenemos a los permisos remunerados que deben otorgarse a las madres trabajadoras (hora de lactancia), a las formalidades que deben cumplirse para contratar a un trabajador adolescente, a las obligaciones que debe cumplir el empleador que cuenta con trabajadores discapacitados, los límites que deben respetarse para la contratación de trabajadores extranjeros (en cuanto al número de trabajadores y remuneraciones), a las medidas preventivas que deben adoptarse en el centro de trabajo si se cuenta con trabajadores con VIH/sida, entre otros.

Cabe anotar que la obra ha sido complementada con modelos de documentos laborales de uso frecuente para cada régimen especial, con jurisprudencia relevante y casos prácticos, lo que permitirá al lector una mejor comprensión de la obra.

Por todo lo señalado, estamos seguros de que la obra *Regímenes laborales especiales* se constituirá en una herramienta de constante consulta para toda persona responsable de la gestión y administración de una empresa acogida a un régimen laboral especial.

Finalmente, dedico esta obra a mis padres, José e Irma, por su comprensión y cariño, y a mis amigos y compañeros de trabajo, **Luis Álvaro Gonzales Ramírez** y **Jorge Castillo Chihuán**, por su valiosa colaboración.

**Sara Rosa Campos Torres**

**PRIMERA PARTE**

**POR ACTIVIDAD O  
TAMAÑO DE LA EMPRESA**





## Régimen de construcción civil

En principio, la actividad de construcción está comprendida en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), División 45 de la categoría F. Los trabajadores que presten servicios de construcción a favor de empresas constructoras de inversión limitada o a favor de personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que esta empresa constructora ejecute obras cuyos costos individuales no superen las 50 UIT<sup>1</sup>, les resulta aplicable el régimen laboral común.

Sin embargo, las empresas constructoras dedicadas a la actividad de construcción civil que ejecuten obras cuyos costos individuales superen las 50 UIT, están comprendidas en este régimen especial, el cual contiene derechos y beneficios laborales particulares para sus trabajadores, como veremos en el presente capítulo. En vía supletoria, en todos los aspectos no regulados en el régimen especial les serán aplicables las normas del régimen laboral de la actividad privada.

Es importante precisar que este régimen será aplicable a las empresas nacionales o extranjeras que se dediquen a esta actividad.

### 1. ACTIVIDADES

Las actividades de construcción civil comprenden:

- a) La preparación del terreno, que implica demolición, derribo de estructuras, limpieza del terreno, voladura, perforación, nivelación, movimiento de tierra, drenaje y demás actividades propias de la preparación del terreno.

<sup>1</sup> Para establecer el costo individual de cada obra se tomarán en cuenta todos los gastos incluyendo las remuneraciones de los posibles trabajadores y los materiales.

- b) La construcción de edificios completos y de partes de edificios, obras de ingeniería civil.
- c) El acondicionamiento de edificios abarcando todas las actividades de instalación necesarias para la habilitación de los mismos.
- d) La terminación de edificios, acabados de la obra y,
- e) El alquiler de equipos de construcción o demolición dotados de un operario **(ver anexo 1)**.

### 2. CARACTERÍSTICAS

El régimen de construcción civil se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es una labor eventual o temporal, debido a que la relación laboral se mantendrá solo durante la ejecución de una obra, y
- b) Su ubicación es relativa, porque no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción.

### 3. CATEGORÍAS

A diferencia del régimen laboral común, en el régimen de construcción civil los trabajadores se dividen en diferentes categorías, ordenadas de mayor a menor jerarquía, siendo estas las siguientes:

#### a) Operarios

En esta categoría están incluidos los maquinistas que desempeñen funciones de operarios mezcladores, concreteros y *wincheros*. También se consideran como operarios a los albañiles, carpinteros, herreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados con una especialidad en el ramo. Asimismo, los choferes de las obras de construcción civil están considerados bajo la denominación de operarios.

#### b) Ayudantes u oficiales

En esta categoría están incluidos los trabajadores que laboran como auxiliares del operario y que no han alcanzado la calificación plena en la especialidad. A tal efecto, se considera como oficiales a los guardianes, tanto si prestan sus servicios a propietarios como a contratistas o subcontratistas de construcción civil.

#### c) Peones

Son los trabajadores no calificados, que son ocupados indistintamente en diversas tareas de la industria.

### 4. JORNALES

Los trabajadores de construcción civil son remunerados de manera diaria (por jornal), dependiendo de la categoría que ocupen.

Los jornales básicos vigentes a partir del 1 de junio de 2008 al 30 de mayo de 2009, introducidos por el Convenio Colectivo de Rama de Construcción Civil para el año 2008-2009, son los siguientes:

CATEGORÍA	JORNAL
Operario	S/. 38.79
Oficial	S/. 34.56
Peón	S/. 30.93

Además, los empleadores deberán asumir un pago adicional para los trabajadores de construcción civil que laboren en turno corrido, nocturno o realicen horas extras, tal como lo explicamos a continuación:

#### a) Remuneración en turno corrido

Los trabajadores que laboren en turnos corridos recibirán ocho horas y media de salario por cada ocho horas de trabajo, con un descanso intermedio de media hora para que tomen sus alimentos.

#### b) Remuneración por trabajo nocturno

Para efectos del pago de la remuneración por el trabajo realizado en horario nocturno, este se considera a partir de las 11:00 p. m. En ese sentido, el trabajador que labore a partir de dicha hora recibirá una bonificación del 20% del jornal previsto para las ocho horas diarias, pero sin recibir el pago correspondiente a la media hora de refrigerio, pues se entiende que el trabajador deberá ingerirlo durante la jornada nocturna.

#### c) Pago del trabajo en sobretiempo

El empleador debe tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el pago por concepto de horas extras:

- i) **En horario partido** una sobretasa del 100% sobre la remuneración diaria (jornal básico) durante las 2 horas intermedias que son otorgadas entre las medias jornadas.
- ii) **Si la jornada no sobrepasa las 10 horas, antes de las 11:00 p. m.**, las horas extras tendrán una sobretasa del 60% sobre la remuneración diaria (jornal básico).

- iii) **Luego de la décima hora y antes de las 11:00 p. m.** cada hora tendrá una sobretasa del 100% sobre la remuneración diaria (jornal básico).
- iv) **Después de las 11:00 p. m.** la sobretasa será fijada de manera convencional.

### 5. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

Mediante convenio colectivo, los trabajadores de construcción civil que laboren el día domingo y los feriados 1 de enero, viernes santo, Fiestas Patrias y 25 de diciembre tienen derecho a una sobretasa del 100%.

Respecto a los demás feriados legales o los decretados por el gobierno, se aplicará el mismo tratamiento que se sigue para un trabajador del régimen laboral de la actividad privada<sup>2</sup>.

Es importante señalar que, mediante el Convenio Colectivo 2008-2009, se estableció que la bonificación por movilidad para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a cuatro pasajes urbanos.

#### 5.1. Día del Trabajador de Construcción Civil

El 25 de octubre de cada año es día feriado no laborable con goce de remuneración para todos los trabajadores de construcción civil a nivel nacional y sin que se afecte el pago correspondiente al día de descanso semanal.

### 6. COMPENSACIÓN VACACIONAL

Los trabajadores de este régimen tienen derecho a un descanso vacacional anual de treinta (30) días calendario.

Así también, tiene derecho a que se le otorgue una compensación vacacional dependiendo de la causa del cese:

#### a) **Por despido**

Si el trabajador es despedido después de seis días de labor efectiva tiene derecho a una compensación vacacional equivalente al 10% de todos los jornales básicos que hubiera percibido. Pero, si el trabajador es despedido al dieciochoavo día, el trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente a dos jornales y medio.

---

<sup>2</sup> Para ello, deberá considerarse el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados.

### **b) Por renuncia**

Si el trabajador renuncia y coincide con el cumplimiento del dieciochoavo día de labor tiene derecho a dos jornales y medio de compensación. Pero si el trabajador renuncia luego después del dieciochoavo día, tiene derecho al 10% de todos los jornales básicos que hubiera percibido durante la vigencia de su relación laboral.

Al respecto, es importante precisar que para el cálculo de la compensación vacacional no se toma en cuenta la remuneración dominical ni las horas extras, pero sí la bonificación por alza de transporte.

Es importante señalar, que para el cálculo de las vacaciones, los días en que dure el descanso médico del trabajador, deberán ser debidamente certificados, con un límite que no supere los sesenta (60) días al año.

## **7. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)**

El empleador debe abonar al trabajador de construcción civil un equivalente al 15% del monto total de las remuneraciones recibidas durante la prestación de servicio a su favor, excluyéndose del cálculo los salarios dominicales y la sobretasa por horas extra.

El citado 15% está constituido por el 12% que corresponde propiamente a la CTS y el 3% que se otorga en sustitución a la participación en las utilidades.

## **8. GRATIFICACIONES LEGALES**

Los trabajadores de este régimen tienen derecho al pago de las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad), calculados de la siguiente manera:

### **a) Gratificación por Fiestas Patrias**

Equivale a cuarenta (40) jornales básicos y se paga a razón de un sétimo por mes calendario completo de labor, contado desde enero a julio del año correspondiente.

### **b) Gratificación por Navidad**

Equivale a cuarenta (40) jornales básicos y se paga a razón de un quinto por mes calendario completo laborado en la obra, contado desde agosto a diciembre.

### **c) Criterios para su percepción**

Para efectos de la percepción de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, el empleador deberá considerar lo siguiente:

## Regímenes laborales especiales

---

- i) Solo si el trabajador labora en la misma obra un periodo completo de siete (7) o cinco (5) meses, percibirá el íntegro de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, según sea el caso.
- ii) El trabajador no tiene derecho a percibir cualquiera de estas dos gratificaciones en más de una obra. De hacerlo, el empleador descontará su importe de la liquidación de beneficios sociales.
- iii) Si el trabajador labora en una obra por un periodo menor a los ya indicados, percibirá tantos sétimos o quintos, según sea el caso, del monto de cada una de las gratificaciones como meses calendarios completos haya laborado en la obra.
- iv) Si el trabajador ingresa o cesa en la obra antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales de los sétimos o quintos del monto de las gratificaciones como días laborados.

El empleador abonará las gratificaciones en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo en caso de retiro o despido anterior a dichas fechas.

Es importante señalar que para el cálculo de este beneficio se tendrían presentes los días que dure el descanso médico del trabajador, debidamente certificados, con un límite que no supere los sesenta (60) días al año.

### 9. ASIGNACIONES

Los trabajadores de este régimen tienen derecho a las siguientes asignaciones especiales:

#### a) Asignación por escolaridad

Los trabajadores de construcción civil que tengan 1 o más hijos menores de 18 años que cursen la educación inicial y/o básica (primaria) tienen derecho a esta asignación. El trabajador puede acreditar tal condición con la partida de nacimiento y el documento otorgado por la entidad educativa, en cualquier momento de la relación laboral.

Mediante el Convenio de Rama de Construcción Civil 2006-2007, las partes acordaron en hacer extensiva esta bonificación a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores, hasta los 21 años de edad.

La asignación escolar es equivalente a 30 jornales básicos al año. Esta bonificación debe ser pagada en la última semana de cada mes calendario a razón de un doceavo de treinta jornales por cada hijo.

## Régimen de construcción civil

---

Es importante señalar, que para el cálculo de esta asignación se tendrán presente los días que dure el descanso médico del trabajador, debidamente certificados, con un límite que no supere los sesenta (60) días al año.

### **b) Asignación por fallecimiento**

Si el trabajador fallece durante la vigencia del contrato de trabajo para una obra presupuestada igual o mayor a 500 UIT, el empleador deberá cumplir con cancelar una asignación ascendente a 1 UIT a los familiares que acrediten los gastos de sepelio realizados.

## **10. BONIFICACIONES**

Los empleadores deberán otorgar las siguientes bonificaciones a los trabajadores de construcción civil:

### **a) Bonificación Unificada de Construcción (BUC)**

Esta bonificación está integrada por varias bonificaciones, tales como la bonificación por desgaste de ropa y herramientas, bonificación por alimentación, bonificación por agua potable y la bonificación por especialización (percibida por el operario).

La BUC constituye un porcentaje de la remuneración básica y se otorga por día laborado. Los porcentajes vigentes son:

- Operarios : 32%
- Oficiales : 30%
- Peones : 30%

Esta bonificación no es computable para el pago de gratificaciones ordinarias, asignación escolar, compensación vacacional ni CTS.

### **b) Bonificación por movilidad**

Esta bonificación equivale a seis (6) pasajes urbanos diarios. Se paga por igual para las tres categorías y por día laborado. Esta bonificación no es computable para el cálculo de otros beneficios sociales.

### **c) Bonificación por contacto directo con agua**

Esta bonificación está referida a los trabajos que realizan los trabajadores de construcción civil en contacto directo con el agua o en los que el trabajador deba ingresar al agua.

## Regímenes laborales especiales

---

La bonificación por trabajo en contacto directo con el agua es equivalente al 20% de la remuneración básica (jornal básico). Al respecto, mediante el Convenio Colectivo 2007-2008, este beneficio se extendió a los trabajadores que laboran en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores, entendiéndose que dicha bonificación es expresa y taxativamente aplicada para el trabajador que está en contacto directo con el agua servida.

### **d) Bonificación por trabajo en altura**

La bonificación por trabajo en altura está constituida por el 5% de la remuneración básica, según las siguientes consideraciones:

- i) Revestimiento de fachada a partir del cuarto piso: una bonificación por cada cuatro pisos.
- ii) Trabajos en andamios en los exteriores de edificios: a partir del cuarto piso.
- iii) Trabajos en tanques elevados: a partir de los cinco metros de altura.
- iv) Trabajos en andamios que importen los mismos riesgos que el trabajo en edificios.
- v) Las labores que se realicen sobre los diez metros de altura, en el caso de las edificaciones en las que no se pueden precisar los cuatro pisos.

### **e) Bonificación por altitud**

Los empleadores de construcción civil que contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que los presten en obras o centros de trabajo ubicados a partir de los 3000 metros sobre el nivel del mar, deberán pagarles una bonificación por altitud ascendente a S/. 0.40 por día laborado. Esta bonificación solo se abonará en tanto el trabajador preste servicios en esa obra en la altitud indicada, y no será computable para el cálculo de los beneficios sociales ni para la indemnización por tiempo de servicios ni la compensación vacacional.

Teniendo en cuenta los jornales vigentes (ver numeral 5 del presente informe), tenemos el siguiente cuadro resumen de los beneficios laborales de los trabajadores que laboran bajo este régimen:



## Régimen de construcción civil

**CUADRO 1**

REMUNERACIÓN	OPERARIO S/.	OFICIAL S/.	PEÓN S/.
• Básico diario	38,79	34,56	30,93
• Descanso semanal (domingo o sustitutorio)	38,79	34,56	30,93
• Domingo laborado sin descanso (+ 100%)	77,58	69,12	61,86
• Descanso feriado	38,79	34,56	30,93
• Feriado laborado sin descanso sustitutorio (+ 100%)	77,58	69,12	61,86
• BUC diario (32% operario, 30% oficial y peón)	12,41	10,37	9,28
• Bonificación diaria por altura (5% cada 4 pisos)			
- Cuarto piso	1,94	1,73	1,55
- De 5 a 8 pisos	3,88	3,46	3,09
- De 9 a 12 pisos	5,82	5,18	4,64
• Bonificación diaria por altitud (geográfico) más de 3000 m. de altura	0,40	0,40	0,40
• Bonificación por día de trabajo nocturno (20% por jornada de 8 horas)	7,76	6,91	6,19
• Bonificación diaria por contacto directo con agua y aguas servidas (20% básico)	7,76	6,91	6,19
• Asignación escolar por mes	96,98	86,40	77,33
• Asignación por sepelio <sup>1</sup>	1 UIT	1 UIT	1 UIT
• Gratificaciones por Fiestas Patrias:			
- Por año (40 jornales básicos)	1551,60	1382,40	1237,20
- Por mes (1/7 de 40 jornales básicos)	221,66	197,49	176,74
- Por día (1/210 de 40 jornales básicos)	7,39	6,58	5,89
• Gratificaciones por Navidad:			
- Por año (40 jornales básicos)	1551,60	1382,40	1237,20
- Por mes (1/5 de 40 jornales básicos)	310,32	276,48	247,44
- Por día (1/150 de 40 jornales básicos)	10,34	9,22	8,25
• Horas extras:			
- Hora simple (jornal diario entre 8)	4,85	4,32	3,87
- Hasta la 10 <sup>o</sup> hora (sobretasa de 60%)	7,76	6,91	6,19
- De la 10 <sup>o</sup> hora hasta las 11 p. m. (sobretasa del 100%)	9,70	8,64	7,74
- A partir de las 11 p. m.	Sobretasa por pacto		
• Bonificación diaria por movilidad acumulada	Seis (6) pasajes urbanos		
• Compensación por Tiempo de Servicio - (CTS)	15% de la remuneración acumulada		
• Compensación Vacacional	10% del salario básico percibido		
• Récord Trunco Vacacional	10% del salario básico percibido en el periodo		

<sup>1</sup> El beneficio del sepelio es recibido en el caso que el costo de la obra ha sido presupuestado en el ejercicio 2009, un monto mayor a 500 UIT (S/. 1.775,000).

### 11. PERMISOS REMUNERADOS

Los trabajadores de construcción civil sí tienen derecho a permisos remunerados, los cuales deben ser otorgados obligatoriamente por los empleadores, siendo estos los siguientes:

**a) Para inscribir nacimiento de un hijo**

El empleador deberá otorgar al trabajador por este concepto medio día de permiso sin pérdida del salario dominical, para lo cual el trabajador deberá acreditar dicho permiso con los documentos que expida el Registro Civil respectivo.

**b) Duelo**

El empleador deberá otorgar tres (3) días de permiso con goce de haber por fallecimiento comprobado de padres, cónyuge, hijos matrimoniales o extramatrimoniales y no reconocidos.

**c) Por actividades sindicales**

El empleador deberá otorgar permiso por este concepto hasta a dos dirigentes sindicales del comité de obra cuando deban acudir ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Adicionalmente, si en la obra prestan servicios dirigentes del sindicato o federación, se les deberá otorgar, previa solicitud de su organismo sindical, una licencia sindical pagada.

**d) Para atención médica**

El empleador debe conceder el tiempo requerido para la atención en los centros de EsSalud del trabajador, incluido el traslado y no debiendo descontarse el salario diario ni dominical por este concepto. Para que el empleador otorgue el permiso el trabajador debe solicitarlo por escrito al ingresar a la obra y recabar de EsSalud la tarjeta de asistencia donde conste la atención.

El trabajador está obligado a retornar el mismo día del permiso al centro de trabajo, a fin de que se le reconozca el pago por las horas consumidas en la atención médica.

Se exceptuará de esta obligación el trabajador que acuda a EsSalud a partir de las 3:00 p. m., en cuyo caso presentará la documentación sustentatoria al día siguiente.

### 12. CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a ciertas condiciones de trabajo por la naturaleza de las labores que realizan. Entre ellas, tenemos:

#### a) Refrigerio

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores durante los turnos corridos un refrigerio consistente en dos sándwiches y un cuarto de litro de leche por cada turno.

#### b) Agua potable

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores agua potable en el lugar donde se realiza la obra. En caso de incumplimiento, el empleador queda obligado al pago de una compensación por agua potable.

#### c) Botiquín, ducha y servicios

Los empleadores tienen la obligación de implementar un botiquín con los medicamentos necesarios de primeros auxilios. Así como implementar ambientes acondicionados con lavatorios, duchas y urinarios.

#### d) Uniforme de trabajo

Los empleadores de obras de construcción civil que en conjunto requieran más de veinte (20) trabajadores deberán entregar uniformes para que puedan realizar sus labores.

Al respecto, mediante el Convenio Colectivo 2006-2007, se precisó que cuando la obra pública o privada requiera veinte (20) o más trabajadores, los empleadores deberán entregar al inicio de su relación laboral a cada uno de sus trabajadores, dos (2) uniformes consistentes en overoles tipo estándar, sin que exista la obligación del trabajador de devolverlos al término de la relación laboral.

#### e) Beca por estudios

Mediante el Convenio Colectivo 2007-2008 se estableció que anualmente el 20% del total recaudado por Aportes de las Empresas Constructoras por Sensico sea destinado al Programa de Certificación Ocupacional y de Competencias (COCO), y que con cargo a esos mismos aportes recaudados de las empresas constructoras, se subsidien los cursos de capacitación de los trabajadores operativos de la construcción en un 90% de sus costos.

#### f) Viáticos

Cuando los empleadores contraten a personal de construcción civil para prestar servicios fuera del domicilio del trabajador, deberá señalarse en el contrato de trabajo los medios de movilidad, la alimentación y el alojamiento que se otorgue.

### 13. SEGURIDAD SOCIAL

En materia de seguridad social, los trabajadores del régimen de construcción civil tienen derecho a lo siguiente:

#### a) **EsSalud**

Los trabajadores de este régimen son asegurados obligatorios de EsSalud, por lo que tendrán derecho a las prestaciones médicas, económicas y de bienestar social que otorga esta entidad. En materia de subsidios, EsSalud realiza el pago directamente al trabajador de construcción civil que tiene una incapacidad sea por enfermedad o maternidad. Así también, realiza el pago del subsidio de lactancia y de los gastos de sepelio.

Al igual que el régimen laboral común, el aporte por EsSalud por parte del empleador equivale al 9% de la remuneración computable del trabajador y se realiza a través de la planilla electrónica.

#### b) **Seguro de vida**

Conforme al Convenio 2008-2009, los empleadores deben realizar la contratación a favor de sus trabajadores con contrato vigente de la póliza de seguro EsSalud + Vida, cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 250 UIT.

#### c) **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**

Considerando los riesgos que implica la actividad de construcción civil, los empleadores están obligados al pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)<sup>3</sup>. Este seguro cubre dos prestaciones: salud y pensiones, a favor de los trabajadores que sufran una enfermedad profesional o tengan un accidente de trabajo.

Al respecto es importante señalar que al igual que el régimen laboral común, los empleadores acogidos a este régimen también deberán comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante un formulario, la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo.

#### d) **Sistema Nacional o Privado de Pensiones**

Los trabajadores acogidos a este régimen son asegurados obligatorios del Sistema Nacional o Privado de Pensiones. En ese sentido, a elección del trabajador el empleador deberá retener por concepto de ONP o AFP el aporte que corresponda, a través de la planilla electrónica.

---

<sup>3</sup> De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-98-SA (14/04/1998).

### 14. JUBILACIÓN ANTICIPADA

En el Sistema Nacional de Pensiones es posible la jubilación anticipada, siempre que se cumpla con determinados requisitos. En el Sistema Privado de Pensiones se presenta un hecho importante en esta materia, y es que los trabajadores de construcción civil puedan solicitar una pensión de jubilación anticipada, en caso laboren directamente en trabajo pesado que implique riesgo para su vida o salud. De esta manera se han establecido dos regímenes en esta materia:

#### a) Régimen extraordinario

En este régimen de jubilación anticipada el trabajador debe recibir del Estado un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) por los aportes realizados durante su permanencia en el SNP (antes de trasladarse a una AFP), teniendo en cuenta las siguientes características:

- i) Si al 31 de diciembre de 1999 los trabajadores de construcción civil cuentan con cincuenta (50) años de edad.
- ii) Que con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, el trabajador debe contar al menos con 20 años de aportación al SNP y/o al SPP.
- iii) Que con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, el trabajador de construcción civil se haya desempeñado un mínimo de quince (15) años.

La finalidad del BRC es facilitar la jubilación anticipada mejorando el monto de la pensión del afiliado a través del reconocimiento de una suma mayor sobre las aportaciones efectuadas al SNP.

Este reconocimiento adicional se determina sobre la base de la edad, años de aportación al SNP y/o SPP y años laborados en la actividad de riesgo. Para tener derecho al BRC, los afiliados deben haber estado incorporados al SPP antes del 1 de enero de 2003.

#### b) Régimen genérico

El régimen genérico de jubilación anticipada permite que se adelante la edad de jubilación cuando se realizan aportes complementarios, que están a cargo del trabajador y como del empleador en partes iguales, según el siguiente detalle:

TASA DE APORTE A CIC + X %	LABORES	ANTICIPO EDAD JUBILACIÓN
Tasa de aporte a la CIC + 2%	Construcción civil	Un (1) año de la edad legal por cada treinta y seis (36) meses de cotización.

### 15. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En materia de seguridad y salud en el trabajo, debido a la naturaleza riesgosa de esta actividad, son aplicables normas especiales en esta materia, como la norma G.050<sup>4</sup>, la Norma Técnica de Edificación E-120, que regula la seguridad durante la construcción, las Normas Básicas de Seguridad e Higiene en obras de Edificación, entre otras. Asimismo, de manera complementaria es aplicable el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, son diversas las obligaciones que debe cumplir un empleador en esta materia<sup>5</sup>. No obstante, la Autoridad Administrativa de Trabajo principalmente requiere lo siguiente:

- La elaboración de un Plan de Seguridad y obra, el mismo que deberá garantizar la integridad física y salud de los trabajadores sean estos de contratación directa o subcontrata. Este plan deberá estar colocado en un lugar visible.
- Que la obra cuente con un supervisor.
- La conformación de un Comité de Seguridad<sup>6</sup>.
- Un registro de accidentes e incidentes en el que deberá constar la investigación y las medidas correctivas.
- La implementación de medidas correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, es importante señalar que el Convenio Colectivo 2008-2009, ha establecido que la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) debe promover charlas en materia de seguridad laboral para sus trabajadores de construcción civil. Así también, la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTTCCP), deberá impulsar entre sus agremiados el uso obligatorio de los implementos y accesorios de seguridad que proporcionen los constructores en las obras.

También, mediante el Convenio Colectivo 2006-2007, se reiteró lo señalado en anteriores convenios que los presupuestos de obra deberían consignar una partida específica para gastos de seguridad en las obras, en cumplimiento de la Norma Técnica "E 120" de Seguridad en la Construcción y otras de carácter complementario.

---

4 Referida a la seguridad que debe existir en las actividades de construcción, de montaje y desmontaje, incluidos los procesos de demolición, refacción o remodelación, y en general en las actividades definidas en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) - 1988.

5 Las demás obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden ser revisadas en la Guía Operativa N° 2 de *Soluciones Laborales*.

6 Hasta veinte trabajadores, es necesario contar con un profesional responsable. De veinte a cien, además de este profesional con un representante de los trabajadores y con más de cien, se debe contar con un ingeniero especialista en seguridad, un ingeniero responsable y un representante de los trabajadores.

Finalmente, es importante señalar que en materia de seguridad y salud en el trabajo son responsables de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pueda sufrir un trabajador, tanto el dueño de la obra como los contratistas y subcontratistas.

### 16. TRIBUTOS LABORALES

En el régimen de construcción civil se han establecido las siguientes aportaciones y retenciones laborales:

#### a) Sencico

Están obligadas al pago de la contribución al Sencico las personas naturales o jurídicas que construyan para sí o para terceros dentro de las actividades comprendidas en la Gran División 45 de la CIIU de las Naciones Unidas referidas a las actividades de construcción. Al respecto, es importante señalar que están obligados al pago de esta contribución los importes del contratista como los conceptos que facturen a sus clientes.

La finalidad de esta contribución es que esta entidad (Sencico), capacite, perfeccione y certifique a los trabajadores de la actividad de la construcción en todos sus niveles, se realicen las investigaciones y trabajos tecnológicos vinculados a la problemática de la vivienda y de la edificación, y se propongan normas técnicas de aplicación nacional.

**i) Inscripción.** Los sujetos obligados al pago del Sencico deberán inscribirse ante dicha institución a efectos de poder realizar los aportes respectivos. El formato para la inscripción será entregado directamente por esta institución.

Asimismo, deberán presentar una declaración jurada de obras conjuntamente con la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta. En el caso de no presentar oportunamente estas declaraciones los sujetos obligados serán sancionados conforme lo establece el artículo 176 del Código Tributario **(ver declaración jurada - anexo 2)**.

**ii) Aporte.** La base de cálculo sobre la cual se aplica la tasa de la contribución está constituida por el total de los ingresos que perciban por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidad y cualquiera que sea el sistema de contratación de obras. A partir del año 1996 el aporte equivale a 0.2%.

**iii) Pago.** Los sujetos obligados deberán efectuar el pago del aporte al Sencico en el Banco de la Nación o en las entidades bancarias autorizadas por la Sunat. Para ello, deberán utilizar el Formulario 1662 que será entregado

## Regímenes laborales especiales

---

en el referido banco. Las fechas de pago son las establecidas por la Sunat a través del cronograma de pago de los tributos que administra y recauda, tales como EsSalud, ONP, entre otros (**ver anexo 3**).

- iv) **Sanciones.** El órgano administrador del aporte es el Sencico, quien además coadyuvará en la función fiscalizadora ejercida por la Sunat. En ese sentido, en el caso de moras u omisiones en el pago de los aportes al Sencico serán de aplicación las disposiciones pertinentes del Código Tributario, al igual que en la contribución al Senati.

### b) Conafovicer

Se encuentran obligados a contribuir al Conafovicer los trabajadores que laboren para una persona natural o jurídica dedicada a la actividad de construcción civil. En este caso, el empleador actúa como agente retenedor. La finalidad de este fondo es la construcción de viviendas y centros recreacionales a favor de los trabajadores de este régimen.

Para ello, se consideran como actividades de construcción a todas las señaladas en la Gran División F del CIIU, que incluirá la preparación del terreno, construcción de edificios completos o partes, obras de ingeniería, terminación de edificios y alquilar de equipo de construcción o demolición.

La retención por contribución al Conafovicer equivale al 2%, calculado sobre el jornal básico que perciba el trabajador de construcción civil.

- i) **Pago.** El pago de esta contribución deberá efectuarse en cualquier agencia del Banco de la Nación mediante el código 00035 y/o en cualquier agencia del Banco Continental, en la cuenta N° 0011-0112-04-0200090836. La retención realizada por el empleador por concepto de Conafovicer deberá ser pagada dentro de los 15 días siguientes al mes de realizada la retención.
- ii) **Sanciones.** Luego de transcurrido el plazo para realizar esta retención si el empleador no lo realiza incurrirá en mora y deberá abonar un recargo del 2% por mes o fracción de mes. Al respecto, es importante precisar que el pago de esta contribución no está sujeto a fiscalización por parte de la Sunat sino solo por la institución que administra el Conafovicer.



## Régimen de construcción civil

CUADRO 2

<b>APORTACIONES Y RETENCIONES QUE AFECTAN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL</b>						
Remuneración	EsSalud	ONP	AFP	SCTR	5ª Categoría	Conafovicer
- Básico diario	S	S	S	S	S	S
- Día dominical	S	S	S	S	S	S
- Domingo (sin descanso)	S	S	S	S	S	N
- Descanso feriado	S	S	S	S	S	S
- Feriado (sin descanso)	S	S	S	S	S	N
- BUC diario	S	S	S	S	S	N
- Bonificación altura (pisos)	S	S	S	S	S	N
- Bonif. geográfico, sobre 3000 m.	S	S	S	S	S	N
- Bonif. por día de trabajo nocturno	S	S	S	S	S	N
- Bonif. contacto directo con agua y aguas servidas	S	S	S	S	S	N
- Asignación escolar por mes	N	N	N	N	S	N
- Asignación por sepelio	N	N	N	N	S	N
- Gratificaciones ordinarias	S	S	S	S	S	N
- Gratificaciones extraordinarias	N	N	N	N	S	N
- Horas extras	S	S	S	S	S	N
- Bonificación por movilidad por asistencia	N	N	N	N	S	N
- Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	N	N	N	N	N	N
- Compensación vacacional	S	S	S	S	S	N
- Remuneración vacacional	S	S	S	S	S	N
- Récord trunco vacacional	S	S	S	S	S	N

### 17. REGISTRO EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA Y ENTREGA DE LA BOLETA DE PAGO

Los empleadores regulados por este régimen deberán registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica. No obstante, nada impide que sigan llevando una planilla física por cada obra que tengan a su cargo a fin de registrar los ingresos de cada trabajador en el PDT-601. Así también, deberá consignar los conceptos entregados a los trabajadores en la boleta de pago, de acuerdo a las nuevas exigencias establecidas por la planilla electrónica (**ver modelo 1**).

### 18. DERECHOS COLECTIVOS

Son aplicables a este régimen las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada. La negociación colectiva se da a nivel de rama de actividad, siendo de aplicación los convenios colectivos que se celebran cada año a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras de construcción civil públicas o privadas. Es importante precisar que los beneficios contenidos en los Convenios Colectivos que se celebran cada año se mantienen vigentes, modificándose solo el monto de los jornales diarios de los trabajadores de construcción civil, según categoría<sup>7</sup>.

### 19. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El contrato de trabajo en la construcción civil se extingue por las mismas causas que afectan la existencia de cualquier otro contrato de trabajo. Así, recurrimos a la LPCL, para determinar las causas de extinción.

Asimismo, debido a las características de esta actividad, se ha determinado que la estabilidad en el trabajo sea relativa, es decir, que solo se garantiza la permanencia en el trabajo en tanto dure la labor para la que fue contratado.

En ese sentido, el despido por término de labor o de obra no requiere mayor formalidad por parte de empleador. Dicha posición ha sido respaldada por nuestros tribunales de trabajo.

### 20. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: GARANTÍA Y FIANZA

Los constructores de obra y los contratistas deberán incluir en los contratos que celebren, **cláusulas de garantía** a efectos de garantizar el goce de beneficios indemnizatorios y compensatorios de los obreros que trabajan con intermediarios o subcontratistas.

El propietario de la obra es solidariamente responsable junto con los contratistas, subcontratistas o destajeros respecto del pago de las obligaciones salariales y demás beneficios de los trabajadores a su cargo. Los contratistas, subcontratistas y destajeros deben ofrecer garantías suficientes que respondan, dentro de los términos de sus respectivos contratos, del pago oportuno de los beneficios mencionados.

Asimismo, en las obras ejecutadas en dos tercios de su avance total se genera la obligación para los empleadores de presentar ante la AAT una carta fianza para garantizar el pago de los beneficios sociales de los trabajadores. A efectos de cumplir esta obligación, los empleadores pueden optar por depositar en el Banco de la Nación mensualmente el importe de los beneficios sociales en lugar de la presentación de la carta de presentación.

---

<sup>7</sup> Los últimos convenios colectivos suscritos pueden ser descargados de la página web de *Soluciones Laborales*.

### 21. DEL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL (RENECOSUCC)

El Renecosucc se encuentra a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o de quien haga sus funciones. Están obligados a inscribirse en el Renecosucc las empresas contratistas y subcontratistas que brinden ocupación a trabajadores de la industria de construcción civil, es decir, empresas que brinden los servicios de construcción de manera directa a las empresas principales o que lo hagan de manera indirecta, respectivamente.

No requieren estar inscritas en dicho registro las empresas contratistas y subcontratistas de construcción civil de inversión limitada, debiendo entenderse a aquellas que ejecuten obras cuyo valor particular no excedan de 50 UIT o las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda en la medida que no excedan del monto señalado.

Para la inscripción en el Renecosucc deberá presentarse una solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo donde se realizan las obras. En la medida que la solicitud sea declarada procedente se emitirá una constancia de inscripción, la que tendrá una vigencia de dos años, a cuyo vencimiento quedará automáticamente sin efecto.

Antes del vencimiento de la inscripción en el Registro, las empresas contratistas o subcontratistas de construcción civil podrán solicitar su renovación, adjuntando una declaración jurada en la que se señale que cumple con los requisitos para su inscripción y el cambio de domicilio de ser el caso (**ver modelo 2**).

# MARCO NORMATIVO

Decreto Legislativo N° 727 (12/11/91)	Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción
Decreto Supremo del 02/03/45	Establecen los salarios de los trabajadores de la Industria de la Construcción
D.S. N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
D.S. N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Modifican norma que regula el control de asistencia y salida de trabajadores
Resolución Ministerial N° 195-2007-TR (23/07/2007)	Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - (RENE-COSUCC)
Resolución Ministerial N° 348-2007-TR (03/01/2008)	Aprueban Directiva Lineamiento de Inspección del Trabajo en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector de Construcción Civil
Resolución Suprema N° 18-54-DT	Garantías de subcontratistas para el pago de beneficios sociales
Resolución Suprema N° 27-58-DT	Responsabilidad solidaria del dueño de las obras con los otros contratistas por el incumplimiento de las obligaciones salariales
Resolución Suprema N° 021-83-TR (23/05/1983)	Normas Básicas de Seguridad e Higiene en obras de Edificación
Resolución Ministerial N° 480 (20/03/1964)	Aumentase los salarios básicos de los trabajadores de la industria de construcción civil y se establecen otros derechos
Resolución Ministerial N° 051-96-TR (05/06/1996)	Adecúan la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT)
Resolución Ministerial N° 427-2001-MTC/15.04 (19/09/2002)	Norma Técnica de Edificación E-120 Seguridad Durante la Construcción
Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM (10/07/1987)	Norma que modifica la R.D. N° 251-87-1SD-NEC, que elevó jornales básicos y los beneficios para trabajadores de construcción civil
Resolución Ministerial N° 259-2008-TR (26/08/2008)	Acta Final del Convenio Colectivo de Trabajo 2008-2009 para Construcción Civil, vigente desde el 01/06/2008 hasta el 30/05/2009 - Recaído en el Expediente N° 105463-2008-MTPE/2/12.210

## **PAGO SEMANAL DE UN TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL CON CARGA FAMILIAR QUE REALIZA LABORES EN ALTURA, EN CONTACTO DIRECTO CON AGUA**

Un trabajador de construcción civil, afiliado a una AFP, con carga familiar (tres hijos menores de edad) y que labora en la categoría de oficial, fue destacado a laborar en una obra de irrigación en la ciudad de Cerro de Pasco. Durante la última semana de enero de 2009 realizó horas extraordinarias durante tres días a razón de seis (6) horas diarias.

Al respecto, el empleador nos consulta: ¿a cuánto asciende la remuneración semanal del trabajador y cómo se efectúa la retención por concepto de Conafovicer?

### **Solución:**

De acuerdo al Convenio Colectivo 2008-2009, vigente a partir del 1 de junio de 2008, para el cargo de "oficial" tenemos lo siguiente:

- Categoría	:	Oficial
- Jornal diario	:	S/. 34,56
- Horas extras	:	Dieciocho (18)
- Hijos menores	:	Tres (3)
- Lugar de trabajo	:	Cerro de Pasco

Los trabajadores de construcción civil perciben bonificaciones diversas obtenidas a través de los convenios colectivos aprobados con anterioridad.

### **a) Bonificación diaria por trabajo en la altura geográfica**

Se trata de una obra realizada en el departamento de Cerro de Pasco, la misma que se encuentra en una altitud geográfica mayor a 3000 m sobre el nivel del mar. Por lo tanto, se considera una bonificación diaria por altitud de S/. 0,40 diario por día laborado:

$$S/. 0,40 \times 6 \text{ días} : S/. 2,40$$

## Regímenes laborales especiales

---

### b) Bonificación por trabajos en contacto directo con agua

Por otro lado, al tratarse de una obra de "irrigación", los trabajos se realizan en forma permanente en contacto directo con el agua y/o aguas servidas.

En este caso, la bonificación diaria que percibe equivaldrá al 20% del jornal diario, de acuerdo a la condición del trabajador, por lo que al tratarse de la categoría de "oficial", le corresponde lo siguiente:

$$20\% \text{ de S/. } 34,56 \times 6 \text{ días} : \text{ S/. } 41,47$$

### c) Determinación de las horas extras realizadas

Las dos (2) primeras horas extras deben ser consideradas con una sobretasa del 60% y, a partir de la tercera hora adicional, hasta las 11:00 p. m. es considerada con una sobretasa del 100%:

- Hora simple	:	S/. 4,32
(S/. 34,56 ÷ 8)		
- Adicional 60%	:	S/. 6,91
(S/. 4,32 + 2,59)		
- Adicional 100%	:	S/. 8,64
(S/. 4,32 + 4,32)		
- Horas extras obtenidas en la semana (4 días de 5 horas diarias)		
Teniendo en cuenta lo anterior tenemos:		
- Las 2 primeras horas	:	S/. 41,46
(S/. 6,91 x 2 x 3 días)		
- Las últimas 4 horas	:	<u>103,68</u>
(S/. 8,64 x 4 x 3 días)		
<b>Total horas extras</b>	:	<b><u>S/. 145,14</u></b>

### d) Aportación al Conafovicar:

Se trata de una retención al trabajador y la base imponible de los aportes es del 2% sobre el jornal básico percibido, se incluye el salario dominical, así como, los días feriados no laborables y el de los descansos médicos que involucren el pago de jornada ordinaria:

$$2\% \text{ de S/. } 34,56 \times 7 \text{ días} : \text{ S/. } 4,84$$

### e) Remuneración semanal del trabajador con categoría de oficial

Considerando las bonificaciones y horas extras percibidas, así como la carga familiar de tres hijos menores de edad en etapa escolar, la remuneración semanal será de:

## Régimen de construcción civil

---

- Importe semanal (S/. 34,56 x 6)	:	S/. 207,36
- Dominical	:	34,56
- Horas extras (según cálculo)	:	145,14
- BUC (S/. 34,56 x 6 x 30%)	:	62,21
Movilidad (pasaje urbano)	:	36,00*
- Asignación escolar (S/. 34,56 x 30 ÷ 12 x 3 hijos)	:	259,20**
- Bonificación diaria por altitud (S/. 0,40 x 6 días)	:	2,40
- Bonificación por contacto con agua (20% de S/. 34,56 x 6 días)	:	41,47
- Gratificaciones, F. Patrias 2009 (S/. 34,56 x 40 ÷ 7 ÷ 30 x 7 días)	:	46,08
- Compensación vacacional (S/. 34,56 x 7 x 10%)	:	24,19
- Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 34,56 x 7 x 15%)	:	<u>36,29*</u>
<b>Total bruto semanal</b>	:	<b><u>S/. 894,90</u></b>
<b>Menos:</b>		
- AFP (12,83% de S/. 563,41)	:	72,29
- Conafovicer (2% de S/. 34,56 x 7)	:	4,84
<b>Total neto semanal</b>	:	<b><u>S/. 817,77</u></b>

\* No afecto a retenciones, ni pagos de tributos.

\*\* Se percibe en la última semana de cada mes, no afecto a aportaciones de leyes sociales.

• **Aportaciones del empleador:**

- EsSalud (9% de S/. 563,41)	:	S/. 50,71
- SCTR (1,7% de S/. 563,41)	:	<u>9,58</u>
<b>Total aporte</b>	:	<b><u>S/. 60,29</u></b>

En el presente caso, el actor en ningún momento solicitó que se le otorgue la pensión reducida a que se contrae el artículo 42 del Decreto Ley 19990, pues la solicitud que inicia el procedimiento administrativo está orientada a que se le otorgue la pensión de jubilación de acuerdo al Decreto Supremo 018-82-TR, relativo a los trabajadores de construcción civil, la misma que fue denegada por no reunir los requisitos que exige dicho dispositivo legal, y al solicitar la reanudación del trámite del expediente administrativo se limitó a solicitar su pensión por haber reunido los requisitos exigidos por el Decreto Ley 19990, sin precisar si se trataba de la pensión de construcción civil, la reducida, anticipada o especial del Decreto Ley 19990.

**Exp. N° 99-1202-161301JT01**

De conformidad con lo establecido en la Resolución Suprema N° 27 del 15 de marzo de 1958, “el dueño de la obra es responsable solidariamente con los contratistas, subcontratistas o destajeros que tiene a su cargo para la ejecución de la obra o parte de ella, por el incumplimiento de las obligaciones salariales y económicas correspondientes”.

**Exp. N° 434-90-S-Callao**

En la medida que no concluya la obra para la que fue contratado un trabajador de construcción civil, este tendrá estabilidad hasta el término de la misma (sin sujetarse al periodo de prueba), no pudiendo ser despedido sin causa justa. Caso contrario se configuraría un despido arbitrario.

**Exp. N° 0452-90-TT-LL**

El Tribunal Constitucional estableció que dado que la negociación colectiva por rama de actividad deriva directamente de los artículos 28 de la Constitución, 4 del Convenio N° 98 de la OIT, y 46 y 48, inciso b), del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la cual es vinculante para la recurrente y sus trabajadores del ramo de la construcción civil, no se hace indispensable el otorgamiento de una representación formal y expresa por parte de la demandante a la Cámara Peruana de Construcción (Capeco).

En tal sentido, Capeco es la entidad que, en representación de los empleadores del sector construcción, lleva adelante la negociación colectiva por rama de actividad con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, la cual detenta la representación de los trabajadores de construcción civil.

**Exp. N° 8195-2005-PA/TC**

---

**Pensión de jubilación:  
Ambigüedad de la  
demanda**

---

---

**Responsabilidad solidaria en el  
cumplimiento de obligaciones  
sociolaborales frente a tra-  
bajadores de construcción civil**

---

---

**Configuración de despido  
arbitrario de un trabajador  
de construcción civil**

---

---

**Representación en una  
negociación colectiva de  
rama de actividad**

---



# MODELOS Y ANEXOS

## MODELO 1

### BOLETA DE PAGO MENSUAL

(Razón social del empleador)  
(Dirección)  
(RUC)

Semana N°: .....  
Periodo de pago: De..... al .....  
Fecha de pago: .....

Apellidos y nombres:	Categoría / Ocupación específica <sup>1</sup> :
DNI:	Régimen pensionario:
Fecha de ingreso:	Código Único del SPP-CUSPP:
Número de días trabajados:	N° de horas extras trabajadas:
Número de horas trabajadas <sup>2</sup> :	Tardanzas:
Número de días subsidiados:	Faltas injustificadas:
Número de días no laborados y no subsidiados <sup>3</sup> :	

Ingresos	Montos	Descuentos	Montos	Aporte empleador	Montos
Jornal ordinaria semanal:		Tardanzas/Faltas:		RCSSS:	
Jornal dominical:		Préstamos:		EPS:	
Jornal día feriado:		Cuotas sindicales:		SCTR:	
Horas extras:		Descuentos judiciales:		SENATI:	
Asignación familiar:		EsSalud-VIDA:			
Asignación por escolaridad:		COPAGO EPS:			
Bonificación Unificada de Construcción (BUC):		AFP COM. PORCENT:			
Bonificación por movilidad:		AFP con pensión:			
Bonificación por contacto con el agua:		AFP SEG. INV. SOB:			
Bonificación por trabajo en altura (pisos):		5ª Categoría:			
Bonificación por altitud (geográfica):		Conafover:			
Conceptos no remunerativos:					
Gratificación:					
Aguinaldo Navidad:					
Vacaciones (10%)					
Indemnización (15%)					
Otros:					
<b>Total ingresos:</b>	<b>S/.</b>	<b>Total descuentos:</b>	<b>S/.</b>	<b>Total de aportes:</b>	<b>S/.</b>

**NETO A PAGAR: S/.**

**EMPLEADOR:**

**TRABAJADOR:**

Observaciones: \_\_\_\_\_

- 1 Tipo de acuerdo a la tabla 8 del anexo 2, aprobado por Resolución Ministerial N° 250-2007-TR, o la categoría utilizada por el empleador.
- 2 En relación al número de horas laboradas en el periodo, la boleta de pago deberá reflejar de manera exacta el contenido del registro de control y asistencia.
- 3 Entiéndase concepto como los 20 primeros días que asume el empleador en caso de incapacidad temporal.

## MODELO 2

**SOLICITO:** Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil

**A LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

.....<sup>1</sup>, con RUC N° ....., debidamente representada por ....., en su calidad de ....., identificado con DNI N° ....., con domicilio en .....<sup>2</sup>, con teléfono .....; ante usted me presento y digo:  
Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4 y 5 del Decreto Supremo N° 004-2007-TR, que crea el Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil, solicito la inscripción en el Registro indicado como empresa acreditada.

**POR TANTO:**

Pido a usted señor Director acceder a lo solicitado por ser de justicia.

**OTROSÍ DECIMOS:** Adjuntamos como anexo los siguientes documentos:

1. Copia de la escritura pública de constitución inscrita en los Registros Públicos y sus modificatorias, de ser el caso.
2. Copia de la licencia municipal de funcionamiento.
3. Copia del Comprobante de Información Registrada en el Registro Único de Contribuyentes.
4. Listado de calificación del personal contratado por mi representada.
5. Original del comprobante de pago de la tasa correspondiente, según lo establecido en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

..... de ..... de 200...

**FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL**

1 Nombre o razón social de la empresa.

2 Indicar domicilio de la sede principal.

## Régimen de construcción civil

### ANEXO 1

F	0000	00	CONSTRUCCIÓN (DIVISIÓN 45)
F	4500	00	CONSTRUCCIÓN
F	4510	00	PREPARACIÓN DEL TERRENO
F	4510	01	CONSTRUCCIÓN DE GALERÍAS
F	4510	02	DEMOLICIÓN DE EDIFICIOS
F	4510	03	DRENAJE DEL TERRENO
F	4510	04	EXCAVACIÓN DE TERRENO
F	4510	05	LIMPIEZA DEL TERRENO DE CONSTRUCCIÓN
F	4510	06	MOVIMIENTO DE TIERRA
F	4510	07	NIVELACIÓN DE TERRENOS
F	4510	08	PERFORACIÓN DE PRUEBA
F	4510	09	REMOCIÓN DEL TERRENO ESTÉRIL
F	4510	10	TERRAPLENAMIENTO - RELLENOS DE TIERRA - TERRAPLÉN
F	4510	11	VENTA DE MATERIALES DE EDIFICIOS DEMOLIDOS
F	4510	12	VOLADURA DE EDIFICIOS
F	4510	13	CONSTRUCCIONES MINERAS
F	4520	00	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS COMPLETOS Y DE PARTES DE EDIFICIOS
F	4520	01	OBRAS NUEVAS
F	4520	02	AMPLIACIÓN (OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL)
<b>SECCIÓN</b>	<b>CÓDIGO CIU</b>	<b>ESPEC.</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
F	4520	03	CIMENTACIÓN
F	4520	04	COLOCACIÓN DE MAMPUESTOS DE LADRILLO Y DE PIEDRA
F	4520	05	CONSTRUCCIÓN DE CALLES
F	4520	06	CONSTRUCCIÓN DE CAMPOS DE AVIACIÓN
F	4520	07	CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS
F	4520	08	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS PARA OFICINA
F	4520	09	CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIONES INDUSTRIALES
F	4520	10	CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS
F	4520	11	CONSTRUCCIÓN DE LÍNEAS DE FERROCARRIL
F	4520	12	CONSTRUCCIÓN DE LÍNEAS DE TRANSMISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA
F	4520	13	CONSTRUCCIÓN DE LOCALES DE ALMACÉN
F	4520	14	CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE ÍNDOLE EVENTUAL
F	4520	15	CONSTRUCCIÓN DE PUENTES
F	4520	16	CONSTRUCCIÓN DE PUERTOS
F	4520	17	CONSTRUCCIÓN DE REDES DE ALCANTARILLADO
F	4520	18	CONSTRUCCIÓN DE CISTERNAS DE RIEGO
F	4520	19	CONSTRUCCIÓN DE TECHOS
F	4520	20	CONSTRUCCIÓN DE TUBERÍAS
F	4520	21	CONSTRUCCIÓN DE TÚNELES
F	4520	22	CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS
F	4520	23	FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS
F	4520	24	FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS DE ACERO

## Regímenes laborales especiales

F	4520	25	FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EDIFICIOS
F	4520	26	HINCADURA DE PILOTES
F	4520	27	HORMIGONADO (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS COMPLETOS Y DE PARTE DE EDIFICIOS)
F	4520	28	INSTALACIÓN DE ANDAMIOS
F	4520	29	PERFORACIÓN DE POZOS DE AGUA
F	4520	30	REFORMAS
F	4520	31	REPARACIÓN (CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS COMPLETOS Y DE PARTES)
F	4520	32	INSTALACIÓN DE AGUA
F	4520	33	CONSTRUCCIÓN DE OBRAS EN GENERAL
F	4530	00	ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS
F	4530	01	AISLAMIENTO HÍDRICO, TÉRMICO O SONORO
F	4530	02	ASCENSORES (ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS)
F	4530	03	COLOCACIÓN DE TUBERÍAS PARA PROCESO INDUSTRIAL
F	4530	04	CHAPISTERÍA - ARREGLO DE CHAPAS O CERRADURAS
F	4530	05	ESCALERAS MECÁNICAS (ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS)
F	4530	06	ESTACIÓN DE TELECOMUNICACIÓN Y DE RADAR
F	4530	07	INSTALACIÓN DE CAÑERÍAS - GASFITERÍA
F	4530	08	INSTALACIÓN DE CENTRALES DE ENERGÍA ELÉCTRICA
F	4530	09	INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE REFRIGERIO
F	4530	10	OTROS SISTEMAS ELÉCTRICOS
F	4530	11	SEÑALIZACIÓN DE AEROPUERTOS Y PUERTOS
F	4530	12	SEÑALIZACIÓN DE FERROCARRILES
F	4530	13	SEÑALIZACIÓN PARA CARRETERAS
F	4530	14	SISTEMAS DE ALUMBRADO
F	4530	15	SISTEMAS DE CALEFACCIÓN
F	4530	16	SISTEMAS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS
F	4530	17	TRANSFORMADORES (ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS)
F	4530	18	REPARACIÓN (ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS)
F	4530	19	INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN
F	4530	20	SISTEMAS DE ALARMAS
F	4530	21	INSTALACIÓN DE AGUA
F	4540	00	TERMINACIÓN DE EDIFICIOS - (ACABADOS PARA CONSTRUCCIÓN)
F	4540	01	CARPINTERÍA FINAL - EBANISTERÍA (TERMINACIÓN DE EDIFICIOS)
F	4540	02	ENCRISTALADO (TERMINACIÓN DE EDIFICIOS)
F	4540	03	INSONORIZACIÓN - REDUCCIÓN DE SONIDOS
F	4540	04	LIMPIEZA DEL EXTERIOR (TERMINACIÓN DE EDIFICIOS)
F	4540	05	ORNAMENTACIÓN
F	4540	06	PINTURA (TERMINACIÓN DE EDIFICIOS)
F	4540	07	PULIMENTO DE PISOS - LUSTRE DE PISOS
F	4540	08	REVESTIMIENTO DE PISOS Y PAREDES - ENLUCIDO DE PISO, TARRAJEO
F	4540	09	REVOQUE - REENLUCIDO DE PAREDES
F	4540	10	REPARACIÓN DE ESAS ACTIVIDADES (TERMINACIÓN DE EDIFICIOS)
F	4540	11	PISOS INDUSTRIALES
F	4540	12	PISOS RESISTENTES A ÁCIDOS
F	4550	00	ALQUILER DE EQUIPO DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN
F	4550	01	ALQUILER DE CAMIONES GRÚA DOTADO DE OPERARIOS
F	4550	02	ALQUILER DE EQUIPO DE CONSTRUCCIÓN
F	4550	03	ALQUILER DE MAQUINARIAS

**ANEXO 2**



**DECLARACIÓN JURADA DE PERSONAS JURÍDICAS Y NATURALES  
QUE SE DEDICAN A LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN**  
(DECRETO SUPLENTO N° 2833-82 EFC)



CODIGO DE INSCRIPCIÓN EN EL SERVICIO

AÑO .....

**RUBRO I : DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CONTRIBUYENTE**

RUC		RAZÓN SOCIAL		DPTO.	PROVINCIA	DISTRITO	DOMICILIO FISCAL		TELÉFONO
							AV./JIR./CALLE /PSJE/ URB.	N° OFIC.	
									FAX

**RUBRO II : RELACION DE OBRAS / TRABAJOS A SU CARGO ( Pùblicas y privadas)**

FECHA INICIO EJECUCIÓN DE LA OBRA	NOMBRE DEL PROPIETARIO DE LA OBRA (LP -AD- CPP - CONTRATOS u OTROS DESCRIPCIÓN DE LA OBRA	UBICACIÓN DE LA OBRA		TIPO DE OBRA (*)	DURACIÓN DE OBRA EN MESES	MODALIDAD DE EJECUCIÓN (**)	MONTO CONTRATADO O PRESUPUESTO DE OBRA (SIN IMPUESTOS) NUEVOS SOLES			
		DPTO.	PROVINCIA				DISTRITO	NETO	ADICIONAL	TOTAL

**RUBRO III : BASE IMPONIBLE MENSUAL AFECTA A LA CONTRIBUCIÓN AL SERVICIO (SEGUN REGISTRO DE VENTAS Y/O INGRESOS) NUEVOS SOLES**

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE

TIPO DE OBRA (\*)

- 1) PASADIZOS
- 2) PASADIZOS URBANA
- 3) TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
- 4) HIDRÁULICA-IRRIGACION
- 5) AGUA - DESAGUE
- 6) ELECTRIFICACION
- 7) OBRAS DIVERSAS- SERVICIOS
- 8) ACABADOS EN GENERAL
- 9) ALQUIL MAQUINARIA / OOPERARIO
- 10) OBRAS RELACIONADAS PETROL / GAS
- 11) OBRAS RELACIONADAS CON TELEF.

MODALIDAD DE EJECUCIÓN (\*\*)

- A) POR ADMINISTRACION
- B) SUMA ALZADA
- C) DIRECCION TECNICA
- D) PRECIOS UNITARIOS
- E) OTROS

FECHA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL REPRESENTANTE LEGAL \_\_\_\_\_ DOMICILIO \_\_\_\_\_

ORIENTACION AL CONTRIBUYENTE : AV. DE LA POESIA 351 SAN BORJA. TELEF. 2247499. E-MAIL: [aportes@senccico.gob.pe](mailto:aportes@senccico.gob.pe)

**NOTA IMPORTANTE : DECLARAR LAS OBRAS SOLO UNA VEZ, PARA EVITAR DUPLICIDAD.**

NO OMBRIR CON LA INFORMACION SOLICITADA. CONFIRMAR DATOS FALSOS. DENIA USUARIA A LA PLICACION DE SERVICIOS PRESTADOS EN EL CODIGO TRIBUTARIO (N° 178)

# Regímenes laborales especiales

## ANEXO 3

SOLO PARA SER USADO COMO BORRADOR

### GUÍA PARA PAGOS VARIOS



Utilice esta guía solo si es **MEDIANO O PEQUEÑO CONTRIBUYENTE**

**MARQUE LO QUE DESEA PAGAR:**

- TRIBUTOS (incluye ORDENES DE PAGO Y RESOLUCIONES)
- MULTAS (incluidas las del Nuevo Régimen Único Simplificado)
- COSTAS Y GASTOS ADMINISTRATIVOS
- FRACCIONAMIENTOS (ART. 36º CÓDIGO TRIBUTARIO, REAF, D.LEG. 848, PERT, PERTA, REFT, SEAP, RESIT)

**DATOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL PAGO EN TODOS LOS CASOS**

NÚMERORUC

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PERÍODO TRIBUTARIO

Mes: [ ] Año: [ ]

CÓDIGO DE TRIBUTO, CONCEPTO O MULTA (ver tabla al dorso)

[ ]

IMPORTE A PAGAR (sin decimales)

[ ] .00

**IMPORTANTE:**

1. Si realiza pago por MULTAS verifique si debe consignar adicionalmente información en el rubro Tributo Asociado a la Multa (ver tabla al dorso).
2. SOLO si realiza pago por fracc. Art. 36º Código Tributario, REAF, costas o gastos, indique el número de documento.

**DATOS ADICIONALES POR TIPO DE PAGO**

TRIBUTO ASOCIADO A LA MULTA

CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO (ver tabla al dorso)

[ ]

NÚMERO DE DOCUMENTO

NÚMERO DE DOCUMENTO

[ ]

Consigne información en este rubro sólo si el código de la multa corresponde a cualquiera de los siguientes: 6041; 6441; 6841; 6051; 6451; 6851; 6061; 6461; 6064; 6464; 6071; 6471; 6871; 6072; 6472; 6089; 6489; 6091; 6491; 6891; 6111; 6411 o 6113.

Consigne el **NÚMERO DE DOCUMENTO** para efectuar el pago de lo siguiente:

- FRACC. ART. 36º DEL C.T. (8021; 5216; 5315; 5031 o 7201) consigne el Número de Resolución que aprueba el Fraccionamiento.
- REAF (8029; 5237; 5331; 5059 o 7202), consigne el Número de Resolución que aprueba el Aplazamiento y/o Fraccionamiento.
- COSTAS (5224; 8061 o 8063) consigne el N° Expediente de Cobranza Coactiva.
- GASTOS (Código de tributo 5225; 8062; 8064 o 8091): Número Resolución.

### VER TABLA DE CÓDIGOS DE TRIBUTOS DE USO FRECUENTE AL DORSO

#### TABLA DE CÓDIGOS DE TRIBUTOS, CONCEPTOS Y MULTAS, DE USO FRECUENTE

IMPUESTO GENERAL A LAS VENTAS - IGV						FRACCIONAMIENTOS						MULTAS QUE NO REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO																							
IMPUESTO SELECTIVO AL CONSUMO - ISC						COSTAS Y GASTOS						MULTAS QUE REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO																							
<b>IMPUESTO GENERAL A LAS VENTAS - IGV</b> 1011 Cuenta Propia 1012 Liquid. de Compras Relaciones 1032 Reg. Proveedores - Relaciones 1041 Utilización Servicios Prestados No Domiciliados 1052 Régimen de Percepción 1054 Percepción Ventas Interimas												<b>FRACCIONAMIENTOS</b> D. Leg. 848 Art. 36º C.T. REAF Fen delNinc INDECOPU PERTA REFT SEAP RESIT LEY 27100 5021 PERT - FONAVI 5220 Otros Fraccionamientos ESSALUD 5230 Art.36º C.T. ESSALUD - Agrario 5512 D.Leg 848 - Accidentes de Trabajo 8081 PERT												<b>MULTAS QUE NO REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO</b> 6031 6431 No llevar libros contables u otros registros exigidos. 6033 --- No registrar ingresos, rentas, patrimonio, ventas, remuneraciones o registrarlos por montos inferiores. 6035 --- Llevar con atraso los libros y registros. 6037 6437 No conservar libros y documentación sustentatoria. 6073 6473 Presentar las declarar, en forma y/o condiciones distintas a las establecidas. 6074 6474 Presentar declarar en lugares distintos a establecidos. 6075 6475 No exhibir los libros, registros que la Adm. Trib. solicita. 6079 --- Realizar indebidamente el local u oficina cerrada. 6083 6483 Proporcionar información falsa. 6084 6484 No comparecer o comparecer fuera de plazo. 6086 6486 Ocultar o destruir avisos de SUNAT. 6095 --- Autorizar libros, registros vinculados a asuntos tributarios sin seguir el procedimiento establecido. 6117 --- No entregar Certificados de retención o percepción, así como de rentas y retenciones. 6118 --- No entregar a la SUNAT el monto retenido por embargo. 6131 --- Recuperación de mercadería comensada 6151 --- No facilitar el control del traslado de bienes 6171 --- Adquisiciones sin depósito - Ley No. 27877 6172 --- Prov. efectos retro sin depósito - Ley No. 27877 6173 --- Prov. permiso retro sin depósito - Ley No. 27877 6174 --- Sujeto cuenta prov. entrega bien sin depósito - Ley No. 27877 --- 6532 ESSALUD-Multas períodos tributarios ant. a julio 1999 --- 6533 CNP - Otras multas --- 6535 SENICO - Otras multas											
<b>IMPUESTO SELECTIVO AL CONSUMO - ISC</b> Apéndice III 2011 Combustibles 2021 Productos a la tasa del 10% 2031 Productos a la tasa del 17% 2034 Productos a la tasa del 20% 2041 Precio de Venta al Público (1) 2051 Cervezas-Sist. Específico (2) 2054 Productos a la tasa del 30% 2072 Loterías, Bingo, Rifas												<b>COSTAS Y GASTOS</b> 8045 Costas Procesos 8062 Gastos de Comiso, Intern. o Remate de Bienes Comisados 8063 Gastos Administrativos - Cobranza Coactiva												<b>MULTAS QUE REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO</b> 6041 6441 No presentar la DJ en los plazos establecidos. 6051 6451 No presentar otras DJ o comun. dentro del plazo 6061 6461 Presentar las DJ en forma incompleta. 6064 6464 Presentar otras DJ o comun en for. incompleta. 6071 6471 Presentar más de una recib. mismo trib-período 6072 6472 Presentar más de una rectificatoria de otras comunicaciones por el mismo concepto-período 6089 6489 No retener o no permitir tributos establecidos. 6091 6491 Declarar cifras o datos falsos, y/o obtener falsobidamente Notas de Crédito Negociables. 6111 6411 Reten. o percop. no pagadas en plazos estab. 6113 --- No pagar en las formas y condiciones establecidas cuando se hubiera exigido de presentar la DJ.											
<b>IMPUESTO A LA RENTA</b> Categoría 1ra 2da 3ra 4ta 5ta Cuenta Propia 3011 3021 3031 3041 3051 Retenciones --- 3022 3032 3042 3052 Régi.- Especial Amazona Agrarios D.Leg 854 Frontera 3111 3311 3411 3611												<b>OTROS TRIBUTOS</b> 1016 Arroz Pilado - IVAP 3038 Impuesto Temporal a los Activos Netos ITAN 5612 Contribución Solidaria DL 28046 7011 Impuesto al Rotaje 7021 Impuesto de Promoción Municipal 7031 SENICO 7101 Impuesto a las Acciones del Estado 7111 Impuesto a los Casinos (3) 7121 Impuesto a las Máquinas Tragamonedas (3) 7131 Promoc. Turístico - Ley 27889 7151 Impuesto a las Embarcaciones de Recreo IER 8131 Cuenta Propia 8132 ITF Retención												<b>MULTAS QUE REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO</b> 6011 No inscripción en los registros de la Administr. 6012 Emitir/otorgar comp. de pago sin requisitos 6013 Inscripción con datos falsos. 6018 No emitir y/o no otorgar comp. de pago. 6021 Emitir y/o otorgar comp. de pago que no correspondan al régimen o al tipo de operación. 6024 No obtener comprob. por compras efectuadas. 6045 No obtener comprob. por los servicios obtenidos. 6175 Suj no cumple con depósito. DL 940 6176 Prov. permiso trasl sin depósito. DL 940 6177 Suj. permite trasl sin depósito. DL 940 6178 Tit. cta otorga difir. destino a montos. DL 940											
<b>IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD - IES</b> Cuenta Propia 5081 Tránsito 5082 Trabajadores independientes 5083 Reténic. Constructoras y proveedoras 5084												<b>ESSALUD - ONP</b> Ley 28790 5210 Seguro Regimen de Trabajo Riesgo 5211 Seguro Complementario de Trabajo Riesgo 5214 ESSALUD Vida 5222 Seguro Agrario 5410 Fondo Derechos Sociales del Artista 5310 Pensiones Ley 19900 (1) Incluye pérdidas arancelarias de cervezas y cigarrillos. (2) Solo para pag. de períodos ant. o iguales a junio 2003. (3) Solo para ser consignados como Cód. de Trib Asociado para el pago de multas												<b>MULTAS QUE REQUIEREN CÓDIGO DE TRIBUTO ASOCIADO</b> 6041 6441 No presentar la DJ en los plazos establecidos. 6051 6451 No presentar otras DJ o comun. dentro del plazo 6061 6461 Presentar las DJ en forma incompleta. 6064 6464 Presentar otras DJ o comun en for. incompleta. 6071 6471 Presentar más de una recib. mismo trib-período 6072 6472 Presentar más de una rectificatoria de otras comunicaciones por el mismo concepto-período 6089 6489 No retener o no permitir tributos establecidos. 6091 6491 Declarar cifras o datos falsos, y/o obtener falsobidamente Notas de Crédito Negociables. 6111 6411 Reten. o percop. no pagadas en plazos estab. 6113 --- No pagar en las formas y condiciones establecidas cuando se hubiera exigido de presentar la DJ.											

Central de Consultas Telefónicas: 0-801-12-100  
 Visite SUNAT Virtual: www.sunat.oob.pe

## Régimen de la mype

El régimen de las mype fue creado en el año 2003, mediante la Ley N° 28015, con la finalidad de promover la formalización de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Dicho régimen fue establecido de manera temporal y con menores beneficios laborales para los trabajadores de microempresas, dejándose de lado a las pequeñas empresas, a quienes les eran aplicables los beneficios del régimen laboral común.

No obstante, en el presente año mediante el Decreto Legislativo N° 1086, este régimen ha sido modificado estableciéndose su carácter permanente, manteniéndose los beneficios de los trabajadores de microempresas y fijándose menores beneficios laborales para los trabajadores de pequeñas empresas. Respecto a los trabajadores de las microempresas se ha establecido un nuevo régimen de seguridad social en materia de salud y pensiones, que será materia de desarrollo en el presente capítulo.

### 1. DEFINICIÓN DE MYPE

Es toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Así, pueden ser consideradas como microempresas las sociedades anónimas cerradas, las empresas individuales de responsabilidad limitada, las personas naturales con negocio, entre otras.

### 2. CARACTERÍSTICAS DE LA MYPE

Las mype deben cumplir con dos importantes características: i) un número determinado de trabajadores y ii) determinado nivel de ventas anuales, según el tamaño de la empresa. Ambas características necesariamente deben ser concurrentes, vale decir, deben configurarse necesariamente ambas a fin de que las empresas puedan acogerse, o en su defecto puedan mantenerse en el referido régimen.

## Regímenes laborales especiales

---

	PEQUEÑA EMPRESA	MICROEMPRESA
Nº de trabajadores	De 1 a 100 trabajadores	De 1 a 10 trabajadores
Nivel de ventas	De 150 a 1700 UIT	Máx. 150 UIT

Cabe anotar que el nivel de ventas será revisado cada dos años pudiendo variar, según lo disponga el Ministerio de Economía y Finanzas.

### 2.1. Forma de cálculo

A efectos de computar tales características deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

#### a) Número de trabajadores

A fin de computar el número de trabajadores, se debe proceder a efectuar la suma del número de trabajadores contratados en cada uno de los doce (12) meses anteriores al momento en que la mype se registra, y el resultado se divide entre doce (12).

#### b) Nivel de ventas anuales

Para efectos de determinar el nivel de ventas, deberán tenerse en cuenta las siguientes pautas:

- i) Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.
- ii) Los ingresos netos anuales que resulten de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta.
- iii) Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este régimen.
- iv) El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la pequeña empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas cada (2) años, y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido periodo. El referido plazo será computado a partir del 1 de enero de 2009.



## Régimen de la mype

### 2.2. Criterios a considerar

A efectos de determinar el número de trabajadores, es importante señalar que se considerará trabajador a todo aquel cuya prestación sea de naturaleza laboral, independientemente de la duración de su jornada o plazo de su contrato. Es importante señalar que el conductor de la microempresa<sup>1</sup> no será considerado para efecto de establecer el número máximo de trabajadores.

Asimismo, de existir disconformidad entre el número de trabajadores registrados en la planilla y en las declaraciones presentadas por el empleador al Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y el número verificado por la Inspección Laboral, se tendrá como válido este último, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad para determinar el número de trabajadores.

### 3. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MYPE

La nueva Ley de Mypes mantiene los derechos laborales de los trabajadores y conductores de las microempresas y establece nuevos derechos laborales para los trabajadores de pequeñas empresas. Así tenemos:

TUO DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA LEY DE COMPETITIVIDAD, FORMALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE		
Beneficios	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración	RMV.	RMV.
Jornada-horario	8 horas diarias o 48 horas semanales.	8 horas diarias o 48 horas semanales.
Descanso semanal	24 horas.	24 horas.
Vacaciones	15 días al año.	15 días al año.
Compensación por Tiempo de Servicios	No aplica.	½ sueldo por año.
Gratificaciones	No aplica.	2 gratificaciones, de medio sueldo cada una.
Utilidades	No aplica.	Sí aplica. Base legal: D.L. N° 892.
Asignación familiar	No aplica.	No aplica.
Despido arbitrario o injustificado	10 remuneraciones diarias por año. Tope de 90 remuneraciones.	20 remuneraciones diarias por año. Tope de 120 remuneraciones.

<sup>1</sup> Persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como una persona jurídica y que cuenta con, al menos, un trabajador y a la persona natural que es titular de una microempresa constituida como una empresa individual de responsabilidad limitada y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador.

## Regímenes laborales especiales

---

A continuación desarrollamos cada uno de estos beneficios laborales:

### a) Remuneración

Los trabajadores comprendidos en el régimen de las microempresas tienen derecho a percibir como mínimo la Remuneración Mínima Vital (RMV), que en la actualidad asciende a S/. 550,00 (quinientos cincuenta nuevos soles).

### b) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los trabajadores de las Mype es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común. Al respecto, es importante precisar que para las microempresas se mantiene lo establecido en la Ley N° 28015, referida a que si habitualmente realizan sus actividades en horario nocturno, no será aplicable la sobretasa del 35% dispuesta en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, norma que regula la jornada, horario y trabajo en sobretiempo (**ver modelo 1**).

### c) Descanso vacacional

En lo concerniente al descanso vacacional, se mantiene el derecho al goce de quince (15) días para las microempresas establecido en la ley anterior, y en el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas tendrán derecho a un descanso vacacional de quince días. Al igual que en el régimen laboral común, podrán fraccionarse los descansos vacacionales por periodo mínimo de siete (7) días, de conformidad con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 713.

### d) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Según la regulación anterior, las microempresas no se encontraban obligadas al pago de la CTS, situación que se ha mantenido con la nueva regulación. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas, tendrán derecho al pago de media remuneración al año por dicho concepto. Así, se computarán a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

### e) Gratificaciones legales

De conformidad con la legislación anterior, las microempresas no están obligadas al pago de las gratificaciones legales. Con la entrada en vigencia del nuevo régimen esto se mantiene y en el caso de las pequeñas empresas solo estarán obligadas al pago de media remuneración por concepto de gratificaciones legales, en la primera quincena de julio y de diciembre.

### **f) Descanso semanal obligatorio**

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada, es decir se aplican las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 713. En este escenario, los trabajadores de las mype tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

### **g) Despido injustificado**

La nueva Ley modifica el importe de la indemnización por despido injustificado tanto para los trabajadores de las microempresas y de las pequeñas empresas. En efecto, para el trabajador de la microempresa dicha indemnización equivale a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos.

### **h) Utilidades**

Los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho al pago de utilidades por disposición legal expresa. Sin embargo, los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas sí tienen derecho a este beneficio legal. En ese sentido, son aplicables las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 892, norma que regula el pago de utilidades legales.

### **i) Otros beneficios laborales**

Respecto a otros beneficios laborales como el seguro de vida, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 688, la nueva Ley ha establecido expresamente que sí le corresponde a los trabajadores de pequeñas empresas. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este beneficio (**ver modelo 2**).

## **4. APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE MYPE**

Se ha establecido que los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia, continuarán rigiéndose bajo las mismas condiciones.

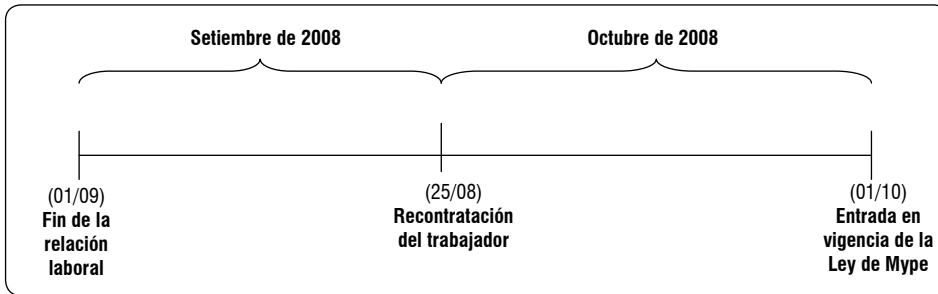
Sin embargo, el nuevo régimen de las mype hace una precisión y establece que no serán aplicables los beneficios laborales a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente

## Regímenes laborales especiales

por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

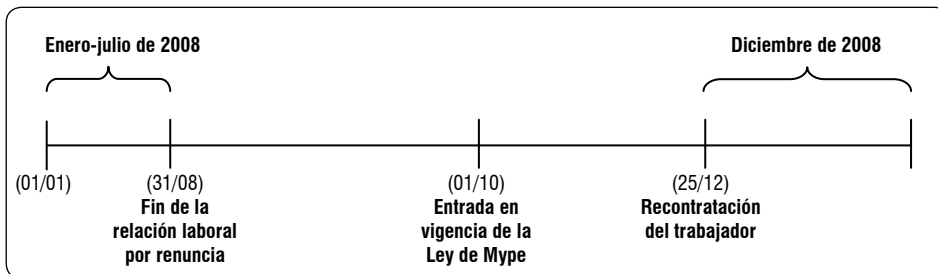
Al respecto, pueden presentarse los siguientes supuestos:

### a) Primer supuesto



En este primer supuesto, encontramos que al 1 de setiembre de 2008 se extinguió el vínculo laboral y el empleador recontracta al trabajador el día 25/09 del mismo año, esto es, antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley. En este caso, no será aplicable la nueva Ley, sino que el trabajador mantendrá los derechos obtenidos bajo las disposiciones de la normatividad anterior, esto es, la Ley N° 28015.

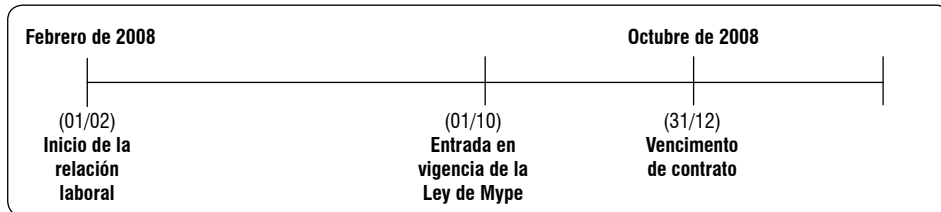
### b) Segundo supuesto



En este supuesto el empleador decide recontractar al trabajador dos meses después de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Mype. En este caso siendo que la extinción del vínculo laboral se dio antes de la vigencia de la nueva Ley de Mype, y que el trabajador es recontractado con la vigencia de esta ley, se aplicarán las disposiciones del nuevo régimen de mype.

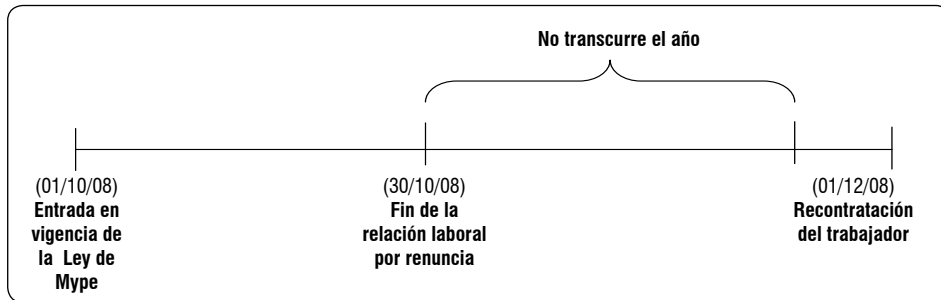
## Régimen de la mype

### c) Tercer supuesto



En este caso, pese a que el contrato de trabajo fue celebrado con anterioridad a la vigencia de la nueva Ley, y su contrato vence estando vigente el nuevo régimen de mype, deberán aplicarse los beneficios establecidos en el régimen anterior.

### d) Cuarto supuesto



En este último supuesto, el empleador finaliza el vínculo laboral con el trabajador el 30 de octubre de 2008 –estando vigente la nueva Ley de Mype– y lo recontrata el 1 de diciembre de 2008, es decir luego de un mes. En este caso se aplica la legislación anterior porque no ha transcurrido un año desde que el trabajador cesó y fue recontratado estando vigente la nueva Ley de Mype.

### 4.1. Otros supuestos

La Ley y el Reglamento de Mype no ha precisado algunos supuestos que podrían presentarse a fin de determinar si resulta aplicable o no este nuevo régimen. En efecto, suponiendo que una trabajadora fue despedida por estar embarazada (causal de nulidad), y ella demanda por despido nulo, y es repuesta en el centro de trabajo cuando la empresa se encuentra ya acogida al nuevo régimen de mype, esto es, después de producido el despido. En este caso, la trabajadora debería ser repuesta bajo el régimen laboral anterior porque es bajo este régimen que fue despedida nulamente, aun cuando la resolución que la repone haya sido emitida con posterioridad a la entrada en vigencia de la nueva Ley de Mype.

## Regímenes laborales especiales

Respecto a los casos en los que los trabajadores cesaron, sea por renuncia o por vencimiento de contrato, antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Mype, y son recontratados bajo los alcances de esta norma, por la teoría de hechos cumplidos les serán aplicables las disposiciones de este nuevo régimen.

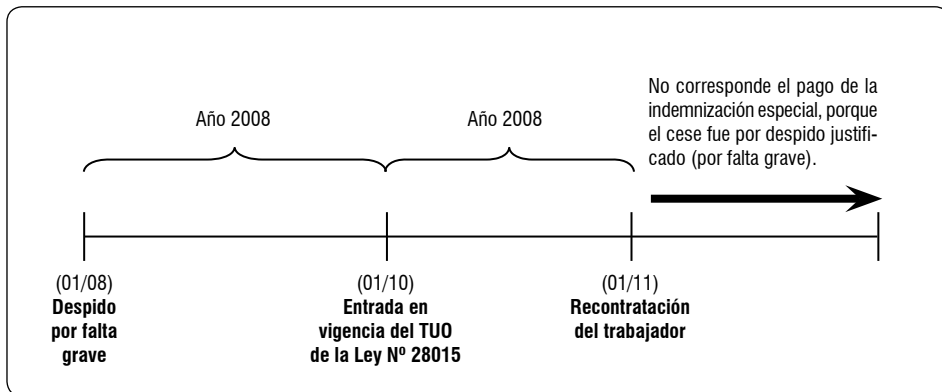
### 5. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL

En caso de que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales por cada año laborado, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Esta causal especial y la indemnización que se genere deja a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general, así como su indemnización correspondiente.

Al respecto, debemos señalar que resulta ser bastante subjetiva la causal especial establecida por cuanto será necesaria la intervención del MTPE para que a través del procedimiento de fiscalización se verifique si el reemplazo fue dado por el empleador con la intención de querer beneficiarse con los beneficios laborales establecidos por el nuevo régimen de mype.

Ahora bien, sobre esta indemnización podrían presentarse los siguientes supuestos:

#### a) Despido por falta grave





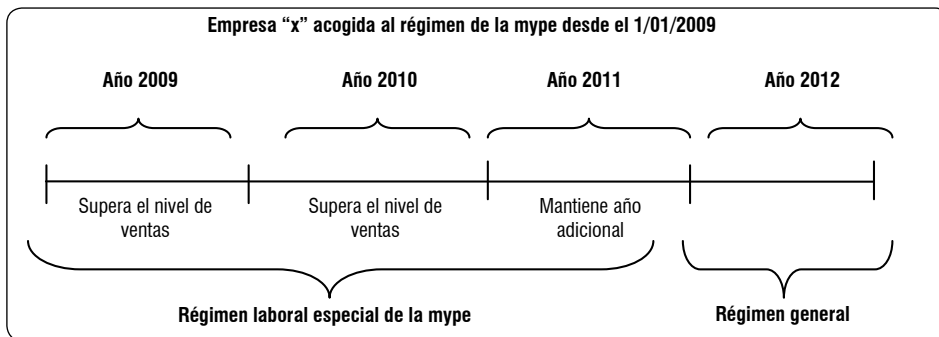
## Regímenes laborales especiales

Durante este año calendario adicional, los trabajadores de la microempresa serán obligatoriamente asegurados como afiliados regulares del Régimen Contributivo de EsSalud; y, opcionalmente, podrán afiliarse al Sistema Nacional de pensiones o al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. Finalizado el año calendario para conservar el régimen especial laboral al que se ha hecho referencia, la micro y pequeña empresa pasará definitivamente al régimen laboral, de salud y de pensiones según corresponda.

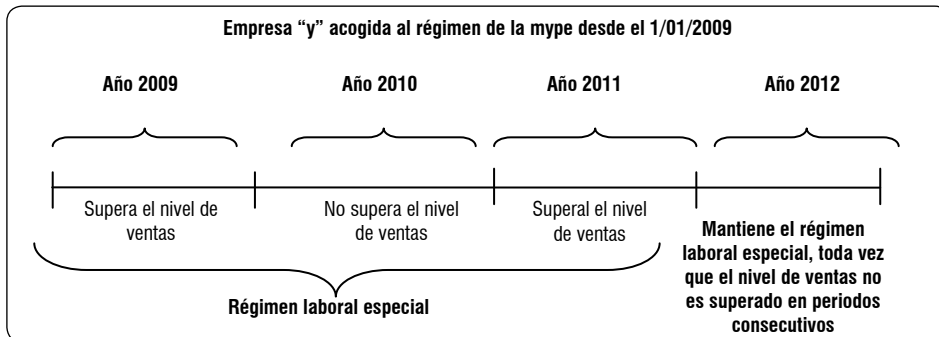
Comoquiera que la empresa pierda su condición de microempresa, los derechos y beneficios que correspondan al trabajador en cada régimen laboral se determinarán en función a su tiempo de permanencia en cada uno de ellos.

Por ejemplo, si un trabajador prestaba servicios bajo el nuevo régimen de la mype desde el 1/10/2008 (fecha en la que se inscribió en el Remype), y la empresa para la que labora supera en dos años consecutivos las características descritas en el numeral 2 (año 2009-2010), y luego del año adicional (2011) pasa al régimen laboral común y cesa el 31/12/2012, sus beneficios serían pagadas bajo el régimen de la mype hasta el 31/12/2011 y por el año 2012 bajo el régimen laboral común.

### a) Primer supuesto



### b) Segundo supuesto





**Nota:** Como señalamos anteriormente, la permanencia en el régimen laboral especial de la mype está supeditada a que la empresa no supere el nivel de ventas o el número de trabajadores por dos años consecutivos.

### 7. FISCALIZACIÓN DE LAS MYPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral prevista para el régimen de la Mype, aplicando las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en lo que corresponda.

Así, se establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) llevará a cabo por lo menos al 20% del número de visitas inspectivas programadas a la verificación del cumplimiento de los derechos y obligaciones que dispone la ley bajo comentario.

De esta manera, el MTPE verificará cada año que el monto de ventas anuales y el número de trabajadores contratados por la Mype no supere los límites establecidos, a cuyo efecto recibirá de la Sunat la información que acredite la permanencia de una Mype dentro de los límites, sin vulnerar con ello la reserva tributaria.

Asimismo, las inspecciones de trabajo recaerán en las micro y pequeñas empresas no formalizadas, a fin de orientar, informar y difundir los derechos y obligaciones. Dichos funcionarios podrán aplicar medidas de orientación y asesoramiento técnico.

### 8. EXTENSIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.

Así también, el régimen de la microempresa será aplicada a las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en el régimen laboral agrario. Las pequeñas empresas se rigen exclusivamente por las normas del régimen agrario.

### 9. EXCLUSIÓN DE ACTIVIDADES

Las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines no podrán acogerse a la presente norma.

### 10. REDUCCIÓN DE TASAS

Se mantiene lo establecido en el régimen anterior, esto es, que las Mype están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, por los trámites y procedimientos que efectúan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo<sup>3</sup>.

### 11. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MYPE

Bajo el nuevo régimen de las mype, los conductores y trabajadores de las microempresas pueden afiliarse al Régimen Semicontributivo del SIS, el cual solo cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos.

En efecto, el Componente Semicontributivo del SIS es un seguro que está dirigido a la población con limitada capacidad de pago, que no cuenta con un seguro de salud y que cubre solo determinadas prestaciones médicas y no las económicas. No obstante, nada impide que el empleador pueda afiliarse a los trabajadores a EsSalud de manera voluntaria y no a este régimen del SIS.

En el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados regulares obligatorios de EsSalud, no siendo aplicable el mencionado régimen semicontributivo.

#### a) Cobertura

Actualmente, el Componente Semicontributivo del SIS contempla el Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias, el cual comprende intervenciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación<sup>4</sup>.

#### b) Asegurados

Actualmente, este seguro comprende a los afiliados titulares (trabajadores), los conductores de microempresas y sus derechohabientes. Respecto a los trabajadores independientes, la nueva Ley permite que puedan afiliarse voluntariamente a este componente, debiendo acreditar la evaluación socioeconómica del Sistema Focalización de Hogares (SISFOH)<sup>5</sup>.

---

3 La información incluida en el presente capítulo ha sido tomada del Suplemento Especial de *Soluciones Laborales* (noviembre de 2008) referido al régimen de las mype.

4 Dicho listado está regulado en el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Las intervenciones preventivas comprenden la atención integral del niño, control prenatal, inmunizaciones, entre otras. Las intervenciones recuperativas son: atención del parto, atención quirúrgica en el primer nivel de atención, etc.; y las intervenciones de rehabilitación en caso de fracturas o esguinces en el primer nivel de atención.

5 Son trabajadores independientes aquellos que no cumplen los elementos esenciales establecidos para una relación laboral dependiente, vale decir, prestación personal de servicios, remuneración y, principalmente, la subordinación.

### **c) Aporte**

La nueva Ley de Mype establece que el costo será parcialmente subsidiado por el Estado. Al respecto, el Reglamento ha establecido que las obligaciones de las microempresas corresponden al cincuenta por ciento (50%) de la aportación mensual establecida por este régimen de salud, correspondientes a la afiliación familiar de un trabajador o conductor de la microempresa y sus derechohabientes. El cincuenta por ciento (50%) restante constituye el subsidio del Estado.

El monto de la aportación por la afiliación familiar al Componente Semisubsubdiado del SIS solo podrá ser modificado mediante Decreto Supremo refrendado por los ministros de Salud y de Economía y Finanzas.

Ahora bien, el derecho al subsidio del Estado a través del SIS se realiza una vez cumplido con efectuar el aporte mensual total del Componente Semisubsubdiado del SIS, correspondiente a los trabajadores y conductores de la microempresa con aseguramiento vigente. En ningún caso el Estado aportará más de una vez por un trabajador o conductor registrado en el Componente Semisubsubdiado del SIS, bajo responsabilidad. Asimismo, verificará la identidad de los trabajadores o conductores, y de sus derechohabientes que hayan sido inscritos en este Componente, con el fin que no se solicite más de un subsidio.

Al respecto, es importante qué importe pagan actualmente los asegurados al componente semicontributivo del SIS:

### **d) Requisito indispensable**

De acuerdo a lo señalado por la nueva Ley de Mype, para que los empleadores y conductores de microempresas puedan asegurar a sus trabajadores, con el fin de que puedan ser cubiertos sus gastos de salud, deberán presentar anualmente el certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (Renamype) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.

### **e) Aseguramiento en Salud de los conductores y trabajadores de microempresas**

De acuerdo a lo señalado por el Reglamento de la Ley de Mype, el Régimen Especial de Salud de los trabajadores y conductores de la microempresa y de sus derechohabientes se constituye a partir de los beneficios y obligaciones que se derivan de la afiliación familiar al Componente Semisubsubdiado del SIS. Para los fines de la afiliación, se entenderá como derechohabiente al hijo (menor de edad o mayor de edad incapacitado) y al cónyuge o conviviente. La afiliación familiar de los asegurados al SIS se iniciará con el registro de la microempresa en el Remype.

## Regímenes laborales especiales

### f) Registro

En la fase de registro, el SIS transcribirá los nombres de las personas inscritas y verificará la vigencia de la inscripción de la microempresa en el portal institucional del Remype. Asimismo, verificará, según los documentos recibidos, que los derechohabientes corresponden a la relación familiar directa del trabajador o conductor de la microempresa inscrito.

En la fase de acreditación de derechos, el SIS publicará a través de su portal institucional, en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de afiliación, la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y de sus derechohabientes, que se encuentran habilitados para hacer uso de los servicios de salud (asegurados al SIS) y su periodo de vigencia. En todos los casos, el único documento válido para acreditar los derechos de los asegurados al SIS y la atención en los establecimientos de salud será el DNI o el Carné de Extranjería.

En los meses subsiguientes, mientras se encuentre vigente la Inscripción o Reinscripción en el Remype y si no hubiera cambios en el formulario "Solicitud de afiliación al Componente Semisub subsidiado del SIS", la microempresa deberá realizar únicamente el aporte correspondiente a los asegurados registrados.

De existir cambios en el formulario señalado anteriormente, la microempresa deberá presentar al SIS los documentos antes indicados, de ser el caso. Luego de su afiliación al SIS, el trabajador mantendrá sus derechos activos hasta por un periodo máximo de tres (3) meses, contados a partir del último aporte realizado por la microempresa, independientemente de su permanencia en la microempresa o de los aportes que esta hubiera realizado.

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL CON LA NUEVA LEY DE MYPES		
Microempresa	Pequeña empresa	Régimen común
Comprende a los asegurados del componente semicontributivo del Seguro Integral del SIS: titular y derechohabientes.	Comprende a los asegurados regulares de EsSalud: titular y derechohabientes.	Comprende a los asegurados regulares de EsSalud: titular y derechohabientes.
Aporte: subsidiado parcialmente por el Estado.	Aporte: 9% asumido en su totalidad por el empleador.	Aporte: 9% asumido en su totalidad por el empleador.
Requisito para la afiliación: presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Renamype.	Requisito para la afiliación: a través de la planilla electrónica: PDT-621.	Requisito para la afiliación: a través de la planilla electrónica: PDT-621.
Cobertura: atenciones médicas preventivas, recuperación, rehabilitación, transporte por evacuación, gastos de sepelio.	Cobertura: prestaciones de salud, bienestar, promoción social y subsidios.	Cobertura: prestaciones de salud, bienestar, promoción social y subsidios.
Exclusión: trabajadores independientes que se afilien voluntariamente.	Exclusión: trabajadores independientes que podrán afiliarse a través del Seguro Potestativo.	Exclusión: trabajadores independientes que podrán afiliarse a través del seguro potestativo.

### g) Fiscalización de las mype en materia de salud

A efecto de permitir la fiscalización de la formalización laboral en salud de los trabajadores de las microempresas, el SIS remitirá al MTPE mensualmente la base de datos con la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y sus derechohabientes asegurados por el SIS, diferenciando a las microempresas según la cotización actualizada o morosa de sus aportaciones al SIS. El MTPE proveerá mensualmente al SIS la base de datos actualizada de las microempresas con registro vigente en el Remype, con el fin de validar el registro de las microempresas que se afilien al Componente Semisubsubsidado del SIS.

## 12. RÉGIMEN PENSIONARIO DE LAS MYPE

La nueva Ley de Mype ha creado el Sistema de Pensiones Sociales para los trabajadores de las microempresas, el cual tiene por objeto principal otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del Sistema Privado de Pensiones (SPP). Es importante precisar que este régimen es excluyente del SPP y del SNP, por lo que solo podrán afiliarse a este nuevo sistema los conductores o trabajadores que no se encuentren afiliados a ningún sistema pensionario o que se encuentren en alguno de los sistemas pensionarios vigentes, esto es, AFP u ONP. Así también, para los trabajadores y conductores de microempresas la afiliación al régimen pensionario sigue siendo optativo (**ver modelo 3**).

En el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados obligatorios a cualquiera de los regímenes laborales existentes: AFP u ONP, por lo que no se les aplica el Fondo de Pensiones Sociales.

### a) Afiliación

Los trabajadores y conductores de las microempresas deberán, al momento de afiliarse ante la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, presentar lo siguiente:

- Contrato de afiliación celebrado con la entidad que administre las cuentas individuales, debidamente firmado.
- DNI vigente y actualizado en lo referente al estado civil.
- Número de inscripción o reinscripción en el Remype; y,
- Declaración jurada de no estar inscrito en otro régimen previsional. Dicha declaración es sujeta a contraste posterior por parte de la entidad que administre las cuentas individuales a efectos de confirmar que el trabajador no pertenece a otro sistema pensionario; caso contrario, la afiliación al SPS será declarada nula.

El original del contrato de afiliación quedará en poder de la entidad administradora, entregándose una primera copia al afiliado y una segunda copia al conductor de la microempresa. La relación entre la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados y estos se rige por lo estipulado en los respectivos contratos de afiliación, que son contratos por adhesión.

El formato del contrato de afiliación y la cartilla de información del SPS deberán ser aprobados previamente por la SBS, con la opinión favorable del MEF. Ambos deben ser proporcionados a los afiliados por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

### **b) Aporte**

La nueva Ley establece que el aporte mensual de cada afiliado será establecido mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, el cual será hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital (RMV) correspondiente, sobre la base de doce (12) aportaciones al año, pudiendo el afiliado realizar voluntariamente aportes mayores al mínimo antes indicado.

El aporte del Estado se efectuará el último día hábil del mes de enero de cada año, a través de la entidad que para tal efecto sea designada por norma con rango de ley. Para ello, dicha entidad designada, en su proceso presupuestario de cada año, deberá incluir el monto estimado de las aportaciones mensuales mínimas que se proyecten hasta el fin de cada año. Dicho estimado se hará con base a la información que brinde la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados a través de su portal institucional.

Asimismo, a través de la entidad designada, el aporte del Estado se efectuará solo sobre la base del récord de aportaciones mínimas efectivas de cada año, aparte de la comisión correspondiente por la administración del Fondo de Pensiones Sociales. En tal sentido, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá comunicar en forma oficial a la entidad designada, durante los primeros quince (15) días calendario del mes de enero de cada año, la totalidad de las aportaciones mínimas realizadas por cada afiliado. Esta comunicación se realizará en forma escrita, adjuntando el listado de los aportes individualizados, así como en medio magnético.

### **c) Forma de pago**

El pago de los aportes mensuales de los afiliados y el voluntario, de proceder, será retenido y abonado por el conductor de la microempresa dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes siguiente al que fueron devengados. La demora en efectuar dicho pago da lugar a intereses moratorios a favor del afiliado, según lo establezca la SBS. El pago de dicho aporte se efectuará

con la presentación de un formulario que para tal efecto apruebe la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

El cargo de recepción del pago efectuado en la respectiva entidad financiera constituirá el único documento que acredite haber cumplido con dicha obligación. La impresión o el archivo en medio magnético que efectúe el conductor de la microempresa del récord de aportes de cada afiliado desde el portal de la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, reemplaza la obligación de la tenencia de los cargos de pago a los que se hizo referencia.

### **d) Cuenta individual del afiliado**

Considerando el nuevo sistema de pensiones, se ha creado también la Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales, en la que se registran sus aportes y la rentabilidad acumulada. Producida la afiliación al SPS, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá abrir una cuenta denominada "Cuenta Individual del Afiliado". La actualización de dichos registros deberá efectuarse, cuando menos, en forma trimestral.

### **e) Registro individual del afiliado**

Con la nueva ley también se ha creado el Registro Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en el cual se registrarán los aportes del Estado y la rentabilidad acumulada. La implementación del Registro Individual será de competencia de la Oficina Nacional Previsional (ONP), y de acuerdo a lo señalado por el Reglamento de Mype, el registro estará disponible en el portal institucional de la entidad que administre las cuentas, mediante el uso de una clave individual de acceso del afiliado. También accederán a este registro, el MTPE, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la SBS y el MEF, así como el conductor de la microempresa en lo que se refiere a él y sus trabajadores.

### **f) Fiscalización**

Corresponde a la ONP establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para fiscalizar y verificar, en coordinación con el MTPE, que los afiliados al SPS pertenezcan efectivamente a la microempresa. De detectarse casos contrarios, la ONP no efectuará el correspondiente aporte del Estado. La ONP tampoco se responsabiliza por los casos de errores u omisiones en los récord de aportaciones mínimas informados por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados. La ONP, con base en la información proporcionada en forma oficial por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, implementará el registro individual. Los afiliados al SPS podrán acceder al Registro Individual del Afiliado a través del portal institucional de la ONP.

### 13. PENSIONES QUE CUBRE EL SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

El Sistema de Pensiones Sociales establecido para los trabajadores de microempresas regula al igual que los regímenes pensionarios vigentes las siguientes pensiones:

#### a) **Pensión de jubilación**

Tienen derecho a percibir una pensión de jubilación los afiliados que tengan sesenta y cinco (65) años de edad y hayan realizado efectivamente por lo menos trescientas (300) aportaciones al Fondo de Pensiones Sociales.

El monto de la pensión de jubilación se calculará en función de los factores siguientes:

- i) El capital acumulado de la Cuenta Individual de Capitalización del Afiliado.
- ii) El producto del aporte del Estado y su rentabilidad.
- iii) La metodología utilizada en el SPP para la pensión bajo la modalidad de renta vitalicia familiar.

#### b) **Pensión de invalidez**

Tienen derecho a percibir la pensión de invalidez los afiliados cuando se declare su incapacidad permanente total, dictaminada previamente por una Comisión Médica del EsSalud o del Ministerio de Salud. A dicho efecto, la comisión médica establecerá las evaluaciones y calificaciones de invalidez que correspondan sobre la base de los procedimientos previstos en la normativa del SPP para la determinación de la invalidez total permanente.

El afiliado que cumpla sesenta y cinco (65) años de edad o trescientas (300) aportaciones efectivas, así como el afiliado que sea declarado con incapacidad permanente parcial, dictaminado previamente por una Comisión Médica de EsSalud o el Ministerio de Salud, podrá solicitar el reintegro del monto acumulado en su cuenta individual más la rentabilidad que hayan obtenido. A dicho efecto, la Comisión Médica establecerá las evaluaciones y calificaciones.

En caso de fallecimiento, los herederos podrán solicitar el reintegro de lo aportado por el causante incluyendo la rentabilidad.

#### c) **Pensión de sobrevivencia**

Con la nueva Ley se ha establecido como pensiones de sobrevivencia la de viudez y orfandad. Los requisitos para el disfrute de este tipo de pensiones son:

- Al fallecimiento de un afiliado con derecho a pensión de jubilación o ue de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez.



## Régimen de la mype

---

- Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

El Reglamento de la nueva Ley establecerá las condiciones y requisitos para obtener las prestaciones que correspondan.

### **d) Pensión de viudez**

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado o pensionista fallecido. En el caso de las uniones de hecho deberá acreditarse dicha unión, de acuerdo con el artículo 326 del Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295<sup>6</sup>.

El monto máximo de la pensión de viudez es igual al cuarenta y dos por ciento (42%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante.

### **e) Caducidad**

La pensión de viudez caduca por las siguientes causales:

- i) Por contraerse nuevo matrimonio civil o religioso.
- ii) Si se demuestra la existencia de otra unión de hecho.

### **f) Pensión de orfandad**

Tienen derecho a pensión de orfandad: los hijos menores de dieciocho (18) años del afiliado o pensionista fallecido. Subsiste el derecho a pensión de orfandad:

- i) Siempre que siga en forma ininterrumpida y satisfactoria estudios del nivel básico o superior de educación, hasta los veinticuatro (24) años de edad.
- ii) Para los hijos inválidos mayores de dieciocho (18) años con incapacidad permanente total, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud (EsSalud), o del Ministerio de Salud.

La pensión será equivalente al veinte por ciento (20%) por cada beneficiario. Cuando la suma de los porcentajes máximos que corresponden al cónyuge y a cada uno de los huérfanos de conformidad con los artículos anteriores excediesen al ciento por ciento (100%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante, dichos porcentajes se reducirán, proporcionalmente de manera que la suma de todos los porcentajes así reducidos no exceda del ciento por ciento (100%) de la referida pensión. En tal caso, las pensiones de viudez y orfandad equivaldrán a los porcentajes que resulten.

---

6 Dicho dispositivo establece un periodo de dos años mínimos de convivencia para ser considerados como unión de hecho.

La pérdida de los requisitos para continuar percibiendo la pensión de sobrevivencia no implica que dicho monto sea redistribuido entre los demás beneficiarios.

### **g) Pérdida de la pensión**

Corresponde a la entidad que administra las cuentas individuales declarar la pérdida de la pensión, dejándose sin efecto la percepción de la pensión en el SPS en los siguientes casos:

- i) Fallecimiento.
- ii) Por haber contraído matrimonio o haber establecido nueva unión de hecho los titulares de pensión de viudez.
- iii) Por haber alcanzado la mayoría de edad los titulares de pensiones de orfandad, salvo que prosigan estudios de nivel básico o de educación superior en forma ininterrumpida y satisfactoria, en cuyo caso la pensión continuará hasta que cumplan veinticuatro (24) años, o que adolezcan de incapacidad permanente total.
- iv) Por haber recuperado el pensionista las facultades físicas o mentales, cuya pérdida determinó el estado de invalidez para el otorgamiento de una pensión, previo dictamen favorable de una Comisión Médica de EsSalud o del Ministerio de Salud.
- v) Por haber desaparecido uno de los requisitos exigidos para el otorgamiento de la pensión.

## **14. TRASLADO A OTRO RÉGIMEN PREVISIONAL**

Los afiliados del Sistema de Pensiones Sociales podrán trasladarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) con los recursos acumulados de su cuenta individual, la rentabilidad de los mismos y el aporte del Estado con su correspondiente rentabilidad. El goce del beneficio establecido en el SNP o SPP estará sujeto a los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad correspondiente.

## **15. FONDO DE PENSIONES SOCIALES**

Con la nueva Ley de Mype se ha creado el Fondo de Pensiones Sociales, de carácter intangible e inembargable, cuya administración será entregada mediante concurso público a una Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros o Banco cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento.

## Régimen de la mype

### a) Recursos del fondo

Constituyen recursos del Fondo de Pensiones Sociales:

- i) Las contribuciones de los afiliados.
- ii) El aporte del Estado.
- iii) La rentabilidad obtenida por la inversión de sus recursos.
- iv) Las donaciones que por cualquier concepto reciban.

### b) Criterios de inversión

El Fondo de Pensiones Sociales se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- i) La seguridad de su valor real.
- ii) La mayor rentabilidad posible.
- iii) La liquidez.
- iv) La garantía del equilibrio financiero del Sistema de Pensiones Sociales.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Pensiones Sociales se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Pensiones.

RÉGIMEN DE PENSIONES CON LA NUEVA LEY DE MYPE		
Microempresa	Pequeña empresa	Régimen común
Régimen optativo: para los trabajadores y conductores de la microempresa.	Régimen obligatorio: para los trabajadores y conductores de la pequeña empresa.	Régimen obligatorio: para los trabajadores y conductores de las empresas sujetos al régimen laboral común.
Sistema Pensionario Único: Nuevo Sistema de Pensiones Sociales.	Sistemas pensionarios vigentes: Sistema Nacional o Privado de Pensiones.	Sistemas pensionarios vigentes: Sistema Nacional o Privado de Pensiones.
El aporte será asumido por el trabajador y el Estado.	El aporte es asumido exclusivamente por el trabajador, el empleador retiene el aporte que corresponda.	El aporte es asumido exclusivamente por el trabajador, el empleador retiene el aporte que corresponda.
La afiliación deberá realizarse a través del Registro Individual del Afiliado del Sistema de Pensiones Sociales.	La afiliación debe realizarse a través de la Planilla Electrónica - PDT-601.	La afiliación debe realizarse a través de la Planilla Electrónica - PDT-601.
Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia.	Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia.	Pensiones: jubilación, invalidez y sobrevivencia.

### 16. AMNISTÍA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

La amnistía es un beneficio que permite la regularización de obligaciones sin el pago de multas u otras sanciones. En tal sentido, el nuevo régimen de Mype estableció una amnistía laboral y de seguridad social que contempla el no pago de los intereses, multas y otras sanciones administrativas que se generen o hubieran generado por infracciones laborales impuestas por el MTPE y el incumplimiento en el pago de los tributos laborales de EsSalud y ONP<sup>7</sup>.

### 17. VINCULACIÓN ECONÓMICA<sup>8</sup>

El tema de la vinculación y grupos económicos ha sido abordado por el Reglamento de la Ley de Mype (en adelante, Reglamento) con la finalidad de detectar quienes podrían estar abusando de los beneficios laborales que les otorga a las empresas acogidas bajo este régimen. Al respecto, se ha establecido que una vez detectada la vinculación o grupo económico el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá excluir de los alcances de la Ley de Mype a las empresas, cuando ello corresponda.

El marco conceptual y normativo de la vinculación y grupo económico viene dado por la Resolución Conasev N° 090-2005-EF/94.10 que aprueba el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos.

En la referida norma se define a la vinculación económica como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado. Esto es, una relación económica no casual o aislada, sino estable en el tiempo. En ese sentido, es importante determinar que la naturaleza de la relación se base en un comportamiento concertado no incidental.

Ello es confirmado cuando en ninguno de los antecedentes se ha calificado como “vinculación” a una relación en la que dos personas tuvieran una conducta accidental o fortuitamente similar.

#### a) Supuestos de vinculación económica

El artículo 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1086 no brinda una definición de vinculación de empresas, solamente recoge los supuestos en los que la considera existente. Lo que ocurrirá cuando:

---

7 El procedimiento para que se acceda a la amnistía laboral y de seguridad social, puede ser revisada en la edición de noviembre de 2008 *Soluciones Laborales* o en su página web.

8 Los aspectos comerciales referidos a los criterios de vinculación económica y de grupo económico han sido elaborados por el asesor comercial de *Contadores y Empresas*, Carlos Padilla Ponce.

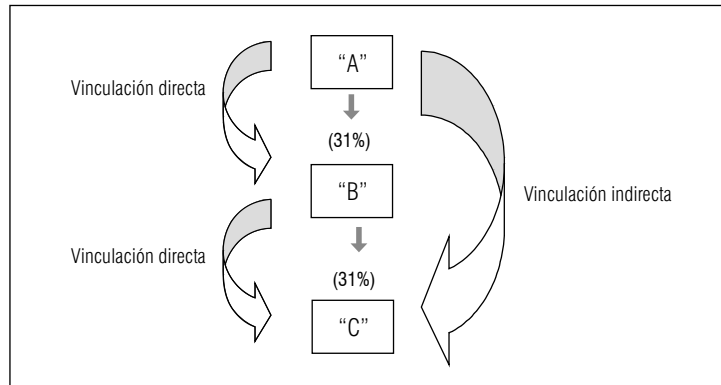
## Régimen de la mype

- i) **Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero**

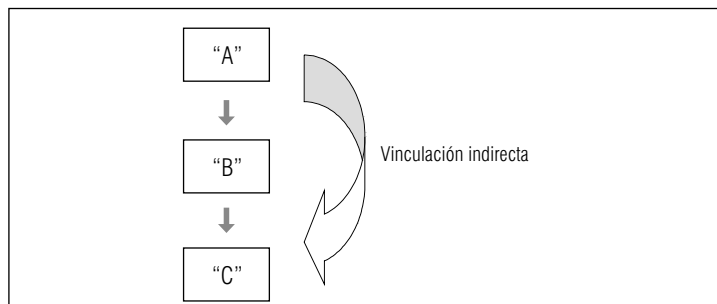
El supuesto es bastante claro, todo accionista o socio que tenga una participación igual o mayor al treinta por ciento (30%) en el capital social de una persona jurídica, directa o indirectamente, se le considerará vinculado con la persona jurídica en la cual participa.

El legislador ha optado por el porcentaje de 30%, porque se considera que una participación de esa proporción representa el mínimo requerido para obtener control minoritario<sup>9</sup>.

Asimismo se establece que para computar el porcentaje de participación se tomarán en consideración los casos de propiedad directa como los de indirecta.



Ahora bien, en cuanto a la vinculación indirecta o por intermedio de un tercero, denomina también "accionariado piramidal", en la cual una empresa "A" al poseer acciones de la empresa "B", la cual a su vez posee acciones de "C", se encuentra vinculada indirectamente con esta última empresa.



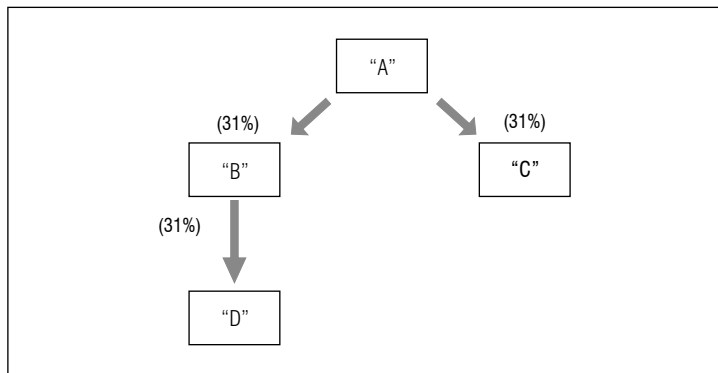
9 Informe N° 205-2001-SUNAT/K00000.

## Regímenes laborales especiales

- ii) **Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero**

El supuesto contempla la formación de un grupo económico, pues de existir un conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica, estaremos ante un conglomerado o grupo de personas.

En este gráfico podemos entender mejor la figura:



En aplicación de este supuesto, vinculación económica indirecta entre la empresa "B" y la empresa "C"; entre la empresa "A" y la empresa "D", y entre la empresa "C" y la empresa "D".

- iii) **En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**

Es decir, si el 30% de participación en el capital social de una persona jurídica pertenece a cónyuges entre sí o personas que se vinculan por su condición de abuelos, padres o nietos en línea recta o colateral, o en afinidad, también se considerarán partes vinculadas.

Por ejemplo: Alejandro es propietario del 25% de acciones de la sociedad XYZ, mientras que su esposa posee una participación del 15%, ambos esposos se considerarán vinculados a la sociedad, toda vez que su participación en conjunto es del 40%.

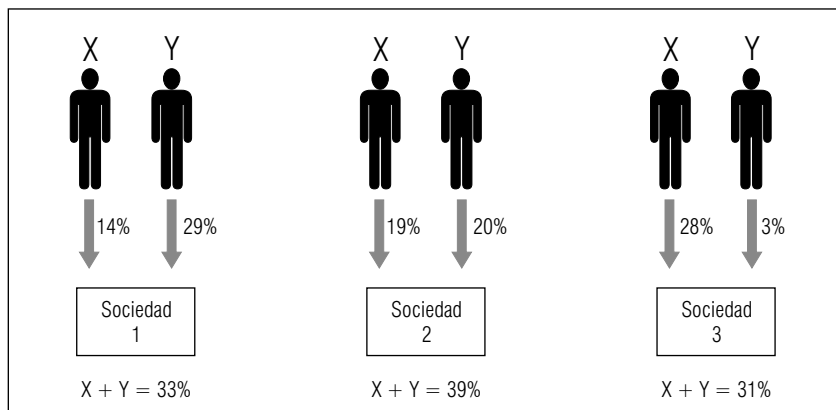
Sobre este punto, veamos los siguientes cuadros que muestran el grado de consanguinidad y afinidad hasta el segundo grado (artículos 236 y 237 del Código Civil).

## Régimen de la mype

TIPO DE PARENTESCO	GRADO DE CONSANGUINIDAD	TIPO DE PARENTESCO	GRADO DE AFINIDAD
Hermano(a)	2	Hermano(a) político(a)	2
Nieto(a)	2	Cuñado(a)	2
Abuelo(a)	2	Abuelo/suegro(a)	2
Tío (a)	2	Tío(a) político(a)	2
Padre	1	Suegro(a)	1
Hijo	1	Hijo(a) político(a)	1

**iv) El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a estas**

Quando exista más de un socio común en distintas personas jurídicas, estas estarán vinculadas si la participación conjunta de los socios comunes supera el 30% del capital en cada una de las empresas a las que pertenecen. Veamos el gráfico:



Por lo tanto, las sociedades 1, 2 y 3 serán personas jurídicas vinculadas.

**v) Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común**

Como sabemos para ingresar al régimen de las mype no es necesario constituirse como persona jurídica, siendo necesario regular el criterio de vinculación también para las personas con negocio.

En este supuesto, la vinculación se determina en base a la relación de los titulares de los negocios (parentesco) y al número de trabajadores que tengan en común (más del 25%).

## Regímenes laborales especiales

---

Por ejemplo, si Aurelio tiene un negocio con 20 trabajadores y su hermano George tiene otro en el que contrata a 6 de los trabajadores del negocio de su hermano.

- vi) Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten**

La administración de la sociedad está conformada por el directorio y/o por la gerencia. Mientras el primero se ocupa de delinear las políticas generales de administración, la gerencia se encarga de realizar los actos de ejecución y gestión cotidiana de la sociedad. Es decir, la actividad del directorio se relaciona con la adopción de las decisiones políticas y administrativas más importantes. Por su parte, el trabajo de la gerencia se circunscribe a la ejecución de los actos que exige la correcta conducción de los negocios.

En este supuesto, no basta que tengan en común a cualquier administrador para que las empresas se consideren vinculadas, será necesario que el o los administradores tengan un efectivo poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales.

- vii) Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí**

El supuesto no requiere de mayor análisis, bastará que una empresa extranjera tenga al menos establecimiento en el país para que se determine la vinculación.

- viii) Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas**

La vinculación económica es más que evidente en este supuesto, en la medida en que la empresa prácticamente realizaría todo su objeto social direccionado a una sola empresa o grupo económico.

- ix) Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero**

Es posible en nuestro ordenamiento que algunas garantías cubran más de una obligación. Entendemos que este supuesto viene referido al caso en que se constituya una garantía que cubra las obligaciones de dos o más empresas, siendo que esto determina su vinculación. La que también existirá, en caso una empresa garantice más del cincuenta por ciento de las obligaciones de otra a través de cualquier



mecanismo (garantía mobiliaria, hipoteca, anticresis, fianza o aval), siempre que el garante no sea una empresa del sistema financiero.

**x) Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero**

Si una empresa es acreedora de la mayoría de las deudas de otra, habrá vinculación, con excepción de que el acreedor sea una empresa del sistema financiero. La exclusión de tales empresas responde a que en muchas ocasiones las empresas reciben financiamiento de bancos o financieras, siendo que en un principio, es muy frecuente que la mayoría de sus débitos sean con relación al financista.

**b) Aplicación de los supuestos de vinculación**

Es necesario que sigamos las directivas utilizadas en el mercado de valores con relación a los supuestos de vinculación económica en que esta se produce cuando se realicen comportamientos sistemáticamente concertados; lo implica una relación económica no casual o aislada, sino estable en el tiempo. En ese sentido, la causal quedará configurada cuando sea habitual y cuando se produzca eventualmente.

Ello debe ser entendido así a pesar de que el artículo 4 del Reglamento establece que la vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y registrá mientras esta subsista; toda vez que el objetivo de las normas del Reglamento al establecer los supuestos de vinculación, es detectar quiénes podrían estar realizando una dispersión de actividades con la finalidad de acogerse a los beneficios de las mype, cuando en realidad se trata de una unidad empresarial. Naturalmente ello no se podrá alcanzar si se realizan negocios de manera aislada o eventual.

Finalmente, el artículo 4 del Reglamento excluye de sus alcances a las empresas pertenecientes a la actividad empresarial del Estado, estableciendo que los supuestos de vinculación señalados no operarán con tales empresas.

## **18. GRUPO ECONÓMICO**

A diferencia del tema de la vinculación, el Reglamento de las Mype sí otorga un concepto de grupo económico, definiéndolo como aquel conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.

Tal definición ha sido tomada del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos; norma que como señalamos, representa el marco conceptual de estas temáticas.

Asimismo, el Reglamento brinda los alcances sobre lo que debemos entender por control de una empresa<sup>10</sup>, considerándolo como aquella influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. Pudiendo ser directo o indirecto.

### a) Control directo

El control es directo cuando una persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio.

De esto último damos cuenta que no existe una vocación taxativa en los supuestos de control directo, sino claramente enunciativa; el sentido de la norma no es limitar el tipo de actos jurídicos que pueden dar lugar al ejercicio de los derechos de voto (y, por lo tanto, al control) sino por el contrario incluir a todos los actos jurídicos que tengan ese efecto independientemente de que sean o no típicos, o de la denominación que las partes les otorguen.

### b) Control indirecto

El control es indirecto cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, o para gobernar las políticas operativas y/o financieras; aun cuando no ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios.

Podemos apreciar que el control de los órganos de decisión de las empresas dominadas a través de la obtención de la mayoría absoluta en sus órganos de administración, ha sido considerado por el legislador para establecer un supuesto de grupo económico.

## 19. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Al igual que el régimen laboral común, se aplica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RSST) a las mype, y las normas complementarias en esta materia, según la actividad y en tanto no contradigan lo establecido en el RSST.

---

10 Lo que era absolutamente necesario por cuanto el criterio central y definitorio del grupo económico viene referido al control de la empresa.

### 20. INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE

El acogimiento al régimen especial de la micro y pequeña empresa se realiza a través de la inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), el cual tiene por finalidad:

1. Acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características establecidas por la Ley, es decir el nivel de ventas y de trabajadores correspondientes a cada tipo de empresa.
2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le corresponden conforme a la Ley y el presente Reglamento.
3. Registrar a las micro y pequeñas empresas.

Dicho registro es constitutivo y debe ser efectuado tanto por las empresas que ya se encuentren inscritas como mype, de acuerdo a la legislación anterior (Ley 28051), como las que recién inicien sus actividades o consideren que ahora cumplen con los requisitos para ser consideradas como mype.

#### a) Validaciones previas

La mype que cumpla con los requisitos para ser considerada dentro del régimen especial –y no se encuentre dentro de alguno de los supuestos de exclusión– deberá tener en cuenta el sistema de validaciones del procedimiento de inscripción vía web. Así, antes de dar inicio al procedimiento de registro, el empleador deberá:

- Tener su clave SOL, de lo contrario deberá solicitarla ante la Sunat.
- Tener su RUC activo.
- Tener la condición del domicilio como habido.

Respecto al “Tipo de Contribuyente” es importante señalar que, si bien se trata de una clasificación tributaria, según el listado podremos determinar los tipos de personas jurídicas o naturales que podrán acceder al sistema de registro.

## Regímenes laborales especiales

**CUADRO 1**

TIPO DE CONTRIBUYENTE	ESTADO
PERSONA NATURAL SIN NEGOCIO	0
PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	1
SOCIEDAD CONYUGAL SIN NEGOCIO	0
SOCIEDAD CONYUGAL CON NEGOCIO	1
SUCESIÓN INDIVISA SIN NEGOCIO	0
SUCESIÓN INDIVISA CON NEGOCIO	1
EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA.	1
SOCIEDAD CIVIL	1
SOCIEDAD IRREGULAR	1
ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN	0
ASOCIACIÓN	0
FUNDACIÓN	0
SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE	1
SOCIEDAD COLECTIVA	1
INSTITUCIONES PÚBLICAS	0
INSTITUCIONES RELIGIOSAS	0
SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA	0
ENTIDADES DE AUXILIO MUTUO	1
UNIVERS. CENTROS EDUCAT. Y CULT.	1
GOBIERNO REGIONAL, LOCAL	0
GOBIERNO CENTRAL	0
COMUNIDAD LABORAL	1
COMUNIDAD CAMPESINA, NATIVA, COMUNAL	1
COOPERATIVAS, SAIS, CAPS	1
EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL	1
SOCIEDAD ANÓNIMA	1
SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES	1
SOC. COM. RESPONS. LTDA.	1
SUC, AG. EMP. EXTRANJ. EST. PERM NO DOM.	1
EMPRESA DE DERECHO PÚBLICO	1
EMPRESA ESTATAL DE DERECHO PRIVADO	1
EMPRESA DE ECONOMÍA MIXTA	1
ACCIONARIADO DEL ESTADO	1
MISIONES DIPLOMÁTICAS Y ORG. INTER.	0
JUNTA DE PROPIETARIOS	1

## Régimen de la mype

OF. REPRESENTACIÓN DE NO DOMICILIADO	1
FONDOS MUTUOS DE INVERSIÓN	1
SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	1
CONTRATOS COLABORACIÓN EMPRESARIAL	0
ENT. INST. COOPERAC. TECNICA (ENIEX)	0
COMUNIDAD DE BIENES	1
SOCIEDAD MINERA DE RESP. LIMITADA	1
ASOC. FUNDAC. Y COMITÉ NO INSCRITOS	0
PARTIDOS, MOVIM, ALIANZAS POLÍTICAS	0
ASOC. DE HECHO DE PROFESIONALES	1
CAFAES Y SUBCAFAES	0
SINDICATOS Y FEDERACIONES	0
COLEGIOS PROFESIONALES	0
COMITÉS INSCRITOS	0
ORGANIZACIONES SOCIALES DE BASE	1
RESPONSABLES SOLIDARIOS	1

Los contribuyentes clasificados con el Estado 1 sí podrán acceder al sistema de registro, mientras que quienes cuenten con Estado 0 no podrán hacerlo.

Sobre el particular, cabe resaltar que no se incluye a las asociaciones, ni a las fundaciones, ello prosiguiendo con la concepción de empresa que efectúa el Reglamento, la cual excluye a toda persona sin fines de lucro. Asimismo, sí se incluye a las juntas de propietarios, lo cual comprende, de acuerdo a la Ley N° 27157, a los edificios de departamentos; quintas, casas en copropiedad; centros y galerías comerciales o campos feriales y otras unidades inmobiliarias con bienes comunes, cuando pertenezcan a propietarios distintos. Finalmente, se excluye expresamente a los contratos de colaboración empresarial, consorcio, *joint venture*, etc.

Sin embargo, no se señala nada o se utiliza término que abarque a las juntas vecinales, o juntas de vecinos, por lo que estarían siendo excluidas del Régimen Laboral Especial, yendo en contra de lo que señala expresamente la norma, recordemos que la inscripción en el Remype constituye un procedimiento único, por lo que no cabría otra posibilidad para este tipo de personas.

### **b) Acceso al sistema**

Para iniciar el procedimiento, el empleador deberá ingresar al portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe) y luego a la opción "Sistema de Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa". Luego,

## Regímenes laborales especiales

---

deberá ingresar su número de RUC, su usuario y la Clave SOL otorgada por la Sunat. Finalmente, deberá ingresar a “Módulo de Registro Mype”.

### c) Datos de la empresa

Una vez que se ha ingresado al módulo de registro, aparecerá un formulario referido a los datos de la empresa, el cual deberá llenar de la siguiente manera:

- **Casilla 1.** Referida a los datos de la empresa proporcionados por Sunat, tales como la razón social, actividad económica y fecha de inicio de actividades.
- **Casilla 2.** Datos de la dirección fiscal de la empresa, información que también es proporcionada por la base de datos de Sunat.
- **Casilla 3.** Datos de la dirección real de la empresa, siempre y cuando sea distinta de la dirección fiscal.
- **Casilla 4.** Elegir el rango de ventas anuales, ello de acuerdo al promedio de ventas anuales de los 12 últimos meses, ya sea que se trate de una microempresa (hasta 150 UIT) o de una pequeña empresa (hasta 1700 UIT).
- **Casilla 5.** Datos del representante legal, el titular o el dueño de la empresa.

### d) Datos de los trabajadores

En esta parte del procedimiento de inscripción, el empleador deberá registrar a cada uno de sus trabajadores con los cuales mantiene relación laboral vigente, es decir, tanto a los antiguos como a los nuevos.

De esta manera, en la primera casilla, aparecen los datos obtenidos del formulario anterior y, en la subsiguiente casilla, se deberán colocar los siguientes datos, respecto de los trabajadores con lo que mantiene relación laboral vigente:

- **Subcasilla 1.** Documento de Identidad, seleccionar el tipo de documento y colocar el número de documento del trabajador.
- **Subcasilla 2.** Apellido paterno del trabajador.
- **Subcasilla 3.** Apellido materno del trabajador.
- **Subcasilla 4.** Nombres del trabajador.
- **Subcasilla 5.** Fecha de nacimiento del trabajador.
- **Subcasilla 6.** Género, entre masculino o femenino.
- **Subcasilla 7.** Tipo de contrato.

## Régimen de la mype

---

En esta parte del trámite el empleador deberá señalar el tipo de contrato en el que se encuentra el trabajador, que va desde contratos a plazo indeterminado, a tiempo parcial, de emergencia, de exportación no tradicional, de extranjero, de suplencia, de temporada, intermitente, ocasional, para obra determinada o servicio específico, por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial u otros.

- **Subcasilla 8.** Seleccionar ocupación

En esta casilla, el empresario deberá elegir el tipo de ocupación, de acuerdo a la búsqueda que realice en el sistema, y seleccionará la correcta o la más afín a la actividad que realiza el trabajador, es mejor siempre seleccionar la que sea de mayor rango de aplicación, es decir que sea menos determinada, ello en caso no se encuentre el tipo de ocupación en la lista señalada.

- **Subcasilla 9.** Tipo de régimen laboral

En este rubro el empleador deberá elegir el tipo de régimen laboral al que pertenece el trabajador, seleccionando entre el régimen laboral especial y el régimen laboral general. Es de vital importancia determinar a cuál de estos dos regímenes pertenece el trabajador, ya que los trabajadores que se encuentren contratados bajo el régimen general, mantendrán las condiciones pactadas en el contrato, mientras que los que se encuentren en el régimen laboral especial deberán adaptarse a la nueva regulación, siempre de acuerdo con lo que señala el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, TUO de la Ley Mype, respecto de la contratación.

- **Subcasilla 10.** Tipo de seguro

Esta parte del llenado lleva por nombre tipo de seguro, sin embargo, se trata de una clasificación de acuerdo a la condición del trabajador en relación con las prestaciones sociales que reciba ya sea de una EPS, EsSalud o servicios propios. Las cuatro primeras opciones se corresponden con el Régimen de seguridad social en Salud llevado a cabo en una Entidad Prestadora de Salud (EPS) o con los servicios propios del empleador. En las siguientes cuatro opciones se describen las condiciones del empleador pertenecientes al Seguro Social de Salud (EsSalud).

Si bien, en esta clasificación no se muestra ningún tipo de opción referido al Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, ello se debe a que este registro en el Remype no constituye una inscripción en tal sistema de seguridad social en salud, es más, el trámite de acogimiento a este, si bien parte de la información otorgada en el Remype se regirá por un trámite distinto e independiente, y regulada por el artículo 43 del Reglamento de la Ley Mype, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Además,

## Regímenes laborales especiales

---

recordemos que al tener el registro carácter constitutivo, nadie podrá contratar bajo el nuevo régimen si no hasta que se encuentre inscrito en el Remype, por lo que carece de sentido el colocar dicha opción.

- **Subcasilla 11.** Régimen de Pensiones Sociales

En esta subcasilla el empresario deberá elegir entre los distintos regímenes de pensiones sociales que correspondan a cada uno de sus trabajadores.

De esta manera, deberá elegir entre el Decreto Ley N° 19990 y N° 20530, ambos pertenecientes al Sistema Nacional de Pensiones, o la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador, la Caja de Pensiones Militar, la Caja de Pensiones Policial, otros regímenes pensionarios, Sistema Privado de Pensiones Integra, Horizonte, Profuturo, Prima o sin régimen pensionario.

- **Subcasilla 12.** Nombre de la AFP, en este rubro, en caso el trabajador se encuentre inscrito en alguna AFP, deberá colocar el nombre de la entidad.
- **Subcasilla 13.** Trabajador con discapacidad, en este rubro de tratarse de un trabajador con discapacidad, se deberá seleccionar la opción que corresponda.
- **Subcasilla 14.** Trabajador es socio, acá se deberá seleccionar la opción que corresponda.
- **Subcasilla 15.** Trabajador es familiar de socio, responder afirmativa o negativamente.

### e) Impresión del formulario

Luego de llenar los distintos datos requeridos por los formularios, aparecerá una declaración jurada, en la que deberá marcar si acepta o no la declaración, y las consecuencias del mismo.

De aceptar la declaración jurada, aparecerá un *link* que señala que se puede descargar la solicitud de registro al Remype, la cual generará un código de registro; ello debido a que, con la sola presentación de la solicitud se considera registrada la empresa, ya que de acuerdo al trámite 118 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la aprobación es automática.



# Régimen de la mype

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**REMYPE**  
Registro MYPE

Bienvenido(a) al REMYPE Ayuda Cerrar Sesión

## 1 Paso Registro de Su Empresa

Obtención de datos a través de SUNAT. Dicha información no puede ser modificada.

**Número de RUC :** 20471733025

**Razón Social de la Empresa:** BODEGA BAZAR LA FAMILIA S.R.L.

**Actividad(es) Económica(s):** OTROS TIPOS DE VENTA AL POR MENOR.

**Fecha de Inicio de Actividades:** 12/07/2000

**Dirección del Domicilio Fiscal (SUNAT). Dicha información no puede ser modificada.**

**Departamento:** LIMA

**Provincia:** LIMA

**Distrito:** ATE

**Avenida, calle, pasaje, etc:** Seleccionar

**Numeración del Domicilio (\*):**

Número:	-	Lote:	52
Kilómetro:	-	Dpto:	-
Manzanas:	M1	Interior:	-

**Urbanización, conjunto habitacional:** COOPERATIVA 27 DE ABRIL 2 ET.

**Dirección real de la Empresa (Sólo en el caso que sea diferente a la dirección fiscal registrada en SUNAT)**

**Departamento:** Seleccionar

**Provincia:** Seleccionar

**Distrito:** Seleccionar

**Avenida, calle, pasaje, etc:** Seleccionar

**Numeración del Domicilio:**

Número:		Lote:	
Kilómetro:		Dpto:	
Manzanas:		Interior:	

**Urbanización, conjunto habitacional:** Seleccionar

**Rango de Ventas Anuales (Valor de la UIT de referencia =S/3,500) \***

a) MICRO EMPRESA: Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 150 UIT.  (Hasta S./ 525,000)

b) PEQUEÑA EMPRESA: Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 1700 UIT.  (Más de S./ 525,000 y hasta S./ 5,950,000)

**Representante Legal**

**Documento de Identidad:** DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD

**Apellido Paterno:**

**Apellido Materno:**

**Nombres:**

**Teléfono:**


**Fax:**

**Correo Electrónico:**

\* Campos Requeridos

Guardar y Continuar con el Paso 2

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REMYPE V1 © Todos los Derechos Reservados 2008.  
Elaborado por el Programa Mi Empresa - Oficina de Informática



PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**REMYPE**  
Registro MYPE

ayuda Cerrar Sesión

## 2 Paso Registro de Sus Trabajadores

Información de su Empresa. Obtenida del Paso 1.

Número de RUC : 20471733025

Razón Social de la Empresa: BODEGA BAZAR LA FAMILIA S.R.L.

**Datos del Trabajador(es)**

Documento de Identidad: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD

Apellido Paterno: \_\_\_\_\_

Apellido Materno: \_\_\_\_\_

Nombres: \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ Ejemplo: 31/12/1980. Formato de día/mes/año.

Genero: Seleccionar

Tipo de Contrato: Seleccionar

Ocupación: \_\_\_\_\_

Tipo de Regimen Laboral: Seleccionar

Tipo de Seguro: Seleccionar

Regimen de Sistema de Pensiones Sociales: Seleccionar

Nombre de AFP: \_\_\_\_\_

Trabajador con Discapacidad: Seleccionar

Trabajador es Socio: Seleccionar

Trabajador es Familiar de Socio: Seleccionar

\* Campos Requeridos

Lista de Trabajadores registrados

Nº	Apellidos y Nombres	DNI	Cargo
----	---------------------	-----	-------

## Régimen de la mype

constancia.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Documento Herramientas Ventana Ayuda

1 / 2 66.7%

Buscar

Solicitud de Registro al REMYPE

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **REMYPE** Registro MYPE

**Información de la empresa**

Razón Social : AGROINDUSTRIA TORREON VERDE E.I.R.L.  
Número de RUC : 20390235390  
Actividad(es) Económica(s) : CRIA DE GANADO.  
Fecha de Inicio de Actividades : 23/05/1998  
Fecha de Registro REMYPE : 10/10/2008  
Código de Registro REMYPE : 000000181-2008

**Dirección del Domicilio Fiscal**

Departamento : LIMA  
Provincia : LIMA  
Distrito : ATE  
Dirección : CALLE 24 DE OCTUBRE NRO. 108 ASOC LOS LAURELES

**Dirección real de la Empresa**

Departamento : LAMBAYEQUE  
Provincia : CHICLAYO  
Distrito : MONSEFU  
Dirección : CALLE LOS LOROS NRO. 150 FUNDO TUMAN

**Rango de Ventas Anuales (Valor de la UIT de referencia =S/ 3,500). Se encuentra en:**

MICRO EMPRESA : Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 150 UIT.

**Representante Legal**

Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N°: 33333335  
Apellido Paterno : LAZARO  
Apellido Materno : TORRES  
Nombres : JUAN  
Telefono : 222222  
Fax : 333333  
Correo Electrónico : lazaro@gmail.com

"El declarante al confirmar el registro de la información contenida en el formulario virtual, acepta su condición de declaración jurada y asume la responsabilidad y las sanciones que se derivan en caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración. El MTPÉ queda autorizado a anular, de oficio o a petición de parte, la inscripción en el REMYPE, en cuyo caso perderán los beneficios de la ley".

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28015 (03/07/2003)	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa
Decreto Supremo N° 009-2003-TR (12/09/2009)	Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa
Decreto Legislativo N° 1086 (28/06/2008)	Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente
Decreto Supremo N° 007-2008-TR (30/09/2008)	TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Ley Mype)
Decreto Supremo N° 008-2008-TR (30/09/2008)	Reglamento de la Ley Mype
Decreto Legislativo N° 1017 (04/06/2008)	Ley de Contrataciones del Estado
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR DE UNA PEQUEÑA EMPRESA

Una pequeña empresa contrató a un trabajador afiliado a una AFP desde el 01/10/2008, asignándole una remuneración de S/. 550 y a partir del 01/11/2008 se la incrementó en S/. 300. Posteriormente, con fecha 14/02/2009, la empresa lo despide sin causa justa (despido arbitrario).

De conformidad con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1086, ¿cuál es el procedimiento para realizar el cálculo de su remuneración y liquidación de beneficios sociales al mes de febrero de 2009?

### Datos:

- Remuneración mensual : S/. 550
- Incremento desde noviembre : S/. 300
- Fecha de ingreso : 01/10/2008
- Fecha de cese : 14/02/2009
- Tiempo de servicio : 4 meses y 14 días
- Motivo de cese : Despido arbitrario

### Solución:

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1086, los trabajadores de las pequeñas empresas tienen derecho a 15 días de descanso vacacional al año, a una remuneración equivalente a 15 días de gratificaciones en julio y diciembre, a 15 días de CTS por año con un tope de 90 días y a una indemnización por despido arbitrario equivalente a la remuneración de 20 días por año con un tope de 120 días.

### Así tenemos:

- **Determinación de la remuneración de febrero de 2009**

Se debe considerar los 14 días laborados del mes (se considera como remuneración computable, los S/. 550 más el incremento de noviembre de S/. 300):

$$\text{- S/. } 850 \div 30 \times 14 \quad : \quad \text{S/. } 396,67$$

## Regímenes laborales especiales

---

- **Determinación de las vacaciones truncas**

Tal como lo señalamos, los trabajadores de las pequeñas empresas tienen derecho como mínimo a 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios:

- Por los 4 meses laborados	:	S/. 141,67
(S/. 850 ÷ 2 ÷ 12 x 4)		
- Por los 14 días laborados	:	<u>16,53</u>
(S/. 850 ÷ 2 ÷ 360 x 14)		
<b>Total</b>	:	<b><u>S/. 158,20</u></b>

- **Importe de las gratificaciones truncas (ene./feb. 2009)**

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normatividad, en que sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una:

- S/. 850 ÷ 2 ÷ 6 x 2 meses	:	<b><u>S/. 141,67</u></b>
-----------------------------	---	--------------------------

- **Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)**

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a percibir una CTS, con arreglo a las normas del régimen común, computadas a razón de 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias:

a) CTS al 31 de octubre de 2008

(Base computable: S/.550)

- S/. 550 ÷ 2 ÷ 12 x 1 meses	:	<u>S/. 22,92*</u>
------------------------------	---	-------------------

\* Se depositó en su debida oportunidad

b) CTS al 14 de febrero de 2009

(Base computable: S/. 921\*)

- S/. 921 ÷ 2 ÷ 12 x 3 meses	:	S/. 115,13
------------------------------	---	------------

- S/. 921 ÷ 2 ÷ 360 x 14 días	:	<u>17,91</u>
-------------------------------	---	--------------

<b>Total CTS</b>	:	<b><u>S/. 133,04</u></b>
------------------	---	--------------------------

\* Al cese laboral, ya tenía el incremento de remuneración, y por la CTS de nov. y dic., se adiciona 1/6 de la gratificación percibida en Navidad de 2008 (S/. 850 ÷ 6 x 3 ÷ 6 = S/. 70,83).

## Régimen de la mype

---

- Remuneración inicial	:	S/. 550,00
- Incremento, nov. 2008	:	300,00
- 1/6 de S/. 375 (gratíf.)	:	<u>70,83</u>
Base computable	:	<b><u>S/. 920,83</u></b>

### • Indemnización por despido arbitrario

Los trabajadores de las pequeñas empresas tienen derecho a percibir una indemnización por despido injustificado de un trabajador de la pequeña empresa, es equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos:

- Indemnización por año	:	<u>S/. 566,67</u>
(S/. 850 ÷ 30 x 20 días)		
- Por los 4 meses laborados	:	<b><u>S/. 188,89</u></b>
(S/. 566,67 ÷ 12 x 4)		

### Resumen de liquidación de beneficios sociales (al 14/02/2009)

- Remuneración, febrero de 2009	:	S/. 396,67
- Vacaciones truncas	:	158,20
- Gratificación trunca	:	<u>141,67</u>
<b>Subtotal</b>	:	S/. 696,54
- CTS	:	133,04
- Indemnización por despido	:	<u>188,89</u>
<b>Total a pagar</b>	:	<b><u>S/. 1,018,47</u></b>

# MODELOS Y ANEXOS

## MODELO 1

### MODELO DE COMUNICACIÓN

**COMUNICAMOS:  
LABORES EN HORARIO NOCTURNO**

**A LA SUBDIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)**

.....(nombre completo del representante legal de la empresa).....,  
identificado con Documento Nacional de Identidad N°....., en representación de .....  
(nombre o razón social de la empresa)....., identificado(a) con RUC N°.....,  
acogida al régimen laboral de las microempresas, conforme a la Ley N° 28015 y su Reglamento, aprobado por  
el Decreto Supremo N° 009-2003-TR, atentamente decimos:

Que de conformidad con lo establecido por el artículo 46 de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro  
y Pequeña Empresa, cumplimos con comunicar a su Dirección que debido a la naturaleza de las labores de  
nuestra empresa, estas son realizadas en horario nocturno en forma permanente.

En ese sentido, dada nuestra condición de microempresas no estamos obligados a reconocer el pago de la  
sobretasa del 35% por la labor que realicen nuestros trabajadores en horario nocturno, que contempla el artículo  
8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Lima ..... de ..... de .....

.....  
**FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL  
(NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA)**



## MODELO 2

### CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL BAJO EL RÉGIMEN DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Conste por el presente documento, que se extiende por triplicado, el contrato individual de trabajo a plazo determinado bajo el régimen de la pequeña empresa que, de conformidad con lo previsto en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de Mype, que celebran de una parte la empresa ..... en lo sucesivo **LA EMPRESA**, con RUC N° ....., debidamente representada por el Sr. ....; y, de la otra parte, el señor ....., identificado con DNI N° ....., con domicilio en ....., a quien en lo sucesivo se denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones que constan en las cláusulas siguientes:

**PRIMERA: LA EMPRESA** es una persona jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de la sociedad anónima, y acogida al régimen de la Mype e inscrita en el Remype como pequeña empresa con ..... cuyo objeto social principal es .....

**SEGUNDA:** En el marco de su objeto social, **LA EMPRESA** requiere para una adecuada marcha de sus actividades contratar los servicios de una persona especializada que realice labores relacionadas a ..... En tal virtud, de conformidad con el artículo 37 y siguientes del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley de Mype, el presente contrato es de naturaleza temporal y son aplicables las disposiciones referidas al régimen laboral especial de la Mype.

**TERCERA:** En tal sentido, **LA EMPRESA** contrata, a plazo determinado, los servicios de **EL TRABAJADOR** para que realice las labores de ..... de **LA EMPRESA**.

**CUARTA:** El plazo del contrato es de ....., dejándose constancia de que las labores que desarrollará **EL TRABAJADOR** se iniciarán el día ..... y culminarán el .....

**QUINTA:** La remuneración mensual que percibirá **EL TRABAJADOR** será de .....

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 001-98-TR, tanto la remuneración básica como los conceptos no remunerativos antes señalados, serán incluidos en la Planilla Electrónica de **LA EMPRESA**.

**SEXTA: EL TRABAJADOR** estará sujeta al régimen laboral especial de la Mype, dentro de los alcances y efectos que determine el TUO, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, y demás normas complementarias y modificatorias para los trabajadores.

En ese sentido, **EL TRABAJADOR** percibirá los siguientes beneficios: quince días de descanso remunerados, media remuneración por concepto de CTS, a ser depositada en la primera quincena de mayo y noviembre, según corresponda, y media remuneración por concepto de gratificaciones legales, a ser canceladas en la primera quincena de julio y diciembre, según corresponda.

**SÉPTIMA: EL TRABAJADOR** declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de **LA EMPRESA** y, por lo cual, se obliga a cumplir todo lo establecido en tales normas; asimismo, se compromete a prestar servicios con eficiencia, lealtad y sumo cuidado.

**OCTAVA:** Las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** será de ....., con ..... de refrigerio, el cual no es computable para efectos de la citada jornada.

## Regímenes laborales especiales

---

**NOVENA:** Las partes acuerdan que **LA EMPRESA** podrá, de acuerdo a sus necesidades de funcionamiento y las facultades de dirección establecida en el artículo 9 de la LPCL, disponer la modificación, alteración, reemplazo o supresión de las condiciones de trabajo y de la prestación de servicios tales como el tiempo, la forma, la modalidad, el lugar y las directrices de trabajo.

**DÉCIMA:** Las partes ratifican que el presente contrato constituye un acto jurídico válido que no se encuentra afectado por causal de invalidez o ineficacia alguna.

**DÉCIMA PRIMERA:** Las partes constituyen sus respectivos domicilios en los lugares señalados en el encabezamiento de este documento, donde serán válidas todas las citaciones y/o notificaciones que recíprocamente se cursaren. Las partes se comprometen a comunicar cualquier eventual cambio de domicilio, dentro de los quince días siguientes de producido. Queda claramente establecido que continuarán siendo válidas y producirán todos sus efectos las notificaciones que se efectúen en los domicilios especiales constituidos por el presente, hasta tanto se notifique su cambio.

Firmado por triplicado, en señal de conformidad y aprobación, el día .....

.....  
**LA EMPRESA**

.....  
**EL TRABAJADOR**

## MODELO 3

### MODELO DE DECLARACIÓN JURADA

#### DECLARACIÓN JURADA

.....  
(Nombres y apellidos)

identificado(a) con DNI N° .....; ante usted, me presento y digo:

Que, en atención a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, a partir de mi fecha de ingreso.... (indicar día, mes y año)..... a vuestra empresa, declaro bajo juramento que no deseo incorporarme a ningún sistema pensionario, Sistema Nacional o Privado de Pensiones, razón por la cual solicito no se me efectúe ninguna retención de mi remuneración percibida.

La presente declaración manifiesta la verdad y la expreso de acuerdo a lo regulado por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

Asimismo, me someto a las verificaciones que disponga la Autoridad Administrativa de Trabajo para corroborar la veracidad del contenido de la presente Declaración.

Lima,..... de ..... de 20.....

Firma del trabajador.....

Nombre.....

DNI N°.....



## Régimen agrario y agrícola

Están comprendidas en los alcances de esta ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente ley las personas naturales jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

Mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los ministros de Agricultura y de Economía y Finanzas, se determinarán las actividades agroindustriales comprendidas en los alcances de la presente ley.

Es importante precisar que solamente está comprendida aquella actividad agrícola que no utilice maíz amarillo duro importado en su proceso productivo.

La aplicación de este régimen es transitorio, por lo que estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2021<sup>1</sup>.

### 1. ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

Para que las empresas pertenecientes a la actividad agraria se acojan a los beneficios del régimen laboral agrario, deben presentar ante la Sunat una declaración jurada anual en la que se señale que la actividad principal a la que se dedican se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la ley agraria.

Sobre el particular, la Sunat mediante Resolución de Superintendencia N° 007-2003/SUNAT (10/01/2003), aprobó la nueva versión del Formulario

<sup>1</sup> La Ley N° 28810 (22/07/2006) prorrogó la vigencia del régimen laboral agrario hasta el 31 de diciembre del año 2021.

Nº 4888 denominado “Declaración Jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura”, formato que debe ser utilizado para efectos del acogimiento al régimen agrario (**ver anexo 1**).

### 2. CONTRATACIÓN TEMPORAL

Respecto a la contratación laboral, al igual que el régimen laboral común, los empleadores del régimen agrario pueden celebrar contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado. En el caso de celebrar contratos a plazo fijo podrán ser utilizados cualquiera de las modalidades establecidas en la LPCL. No obstante, deberá seguirse un procedimiento especial para poder realizar el registro de los contratos a plazo temporal celebrados con sus trabajadores.

En efecto, los contratos sujetos a modalidad celebrados con trabajadores agrarios deben ser presentados el último día hábil de cada semestre calendario, ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cumpliendo determinados requisitos, los mismos que serán descritos posteriormente (**ver modelo 1**).

#### a) Contratos a tiempo indeterminado

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR (27/03/08), los contratos a plazo indeterminado pueden ser celebrados en forma verbal o escrita y no se exige alguna formalidad particular para su celebración.

En ese sentido, los empleadores agrarios que celebren contratos a tiempo indeterminado no tienen la obligación de realizar ningún trámite ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

#### b) Contratos a plazo fijo

Para la formalización de los contratos de trabajo a tiempo determinado (a plazo fijo) los empleadores deberán celebrarlos por escrito y presentarlos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), considerando el siguiente procedimiento:

##### i) Presentación y registro

De acuerdo al Reglamento, el empleador deberá presentar –el último día hábil de cada semestre calendario– ante la AAT de la jurisdicción correspondiente, la solicitud de registro adjuntando lo siguiente:

- Tres ejemplares de los contratos sujetos a modalidad, recordemos que en este régimen, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria a desarrollar.
- Una copia simple del Registro Único de Contribuyentes (RUC) de los empleadores.

- Copia simple del documento que presente ante la Sunat a efectos de su acogimiento, en específico se trata del Formulario N° 4888, “Declaración jurada de acogimiento a los beneficios tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura”.

Pese a ello, mediante Resolución Ministerial N° 192-2008-TR<sup>2</sup> se establecieron modificaciones al TUPA<sup>3</sup> del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las que tenían como fin facilitar el trámite de registro de contratos a través del portal web del MTPE.

Respecto del trámite a seguir, este es el mismo que el que se encuentra vigente para el caso de los contratos sujetos a modalidad, es decir, ingreso al módulo de registro de contratos nacionales a través del Sistema de Registro de Contratos y Convenios disponible en la página web del Ministerio de Trabajo, módulo en el que deberá ingresar los datos del empleador, del trabajador y del contrato.

Sin embargo, se presentan peculiaridades ya que luego de adjuntar, en formato PDF, el contrato sujeto a modalidad, se deberán anexar los requisitos exigidos de acuerdo al régimen de contratación, en este caso régimen agrario, por lo que adicionalmente al contrato de trabajo se deberá anexar escaneada la declaración jurada presentada ante la Sunat sobre la actividad que realiza, es decir el Formulario N° 4888.

### ii) Exoneración del pago de tasas administrativas

Se mantiene vigente la exoneración del pago de las tasas administrativas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siempre que los empleadores presenten los contratos al finalizar cada semestre calendario, para su conocimiento y registro.

Si son presentados en forma extemporánea, los empleadores deberán pagar una tasa en el Banco de la Nación equivalente al 0.32% de la UIT<sup>4</sup>, es decir S/. 11.36.

PERIODO	PLAZO MÁXIMO
Enero-junio	Hasta el 30 de junio
Julio-diciembre	Hasta el 31 de diciembre

2 Estas modificaciones rigen a partir del 1 de agosto de 2008 en Lima Metropolitana, en el resto de Direcciones Regionales se irá implementando paulatinamente.

3 Cabe precisar que tanto la denominación como la referencia legal a la que alude el trámite 41, correspondiente a este registro, resulta ser errada puesto que la base legal correcta es la Ley N° 27360 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG, en lo concerniente a la denominación debe ser Registro de Contratos de Trabajo del Régimen Agrario y Acuicola.

4 De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 169-2008-EF, publicado el 25/12/2008, el monto de 1 UIT es equivalente a S/. 3 550.00.

### 3. PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN

Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 27360, esto es, a partir del 1 de noviembre de 2001, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador.

El nuevo régimen agrario, no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley, y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

Estos trabajadores también mantendrán el régimen vigente sobre indemnización por despido arbitrario y podrán ejercer la opción de incorporación o permanencia en los sistemas previsionales.

### 4. REGISTRO DEL TRABAJADOR AGRARIO EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA

A partir del 1 de enero de 2008, los empleadores del régimen laboral agrario, deberán registrar a los trabajadores a través del PDT-601-Planilla Electrónica, al igual que los empleadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, teniendo en cuenta lo referido al registro del trabajador.

En efecto, al momento de registrar al trabajador agrario, el empleador deberá señalar en el rubro "Tipo de Trabajador" el código 64: "Trabajador agrario dependiente, Decreto Ley 885" o el código 65: "Trabajador actividad acuícola", según corresponda.

Con el llenado de tales datos, automáticamente la planilla electrónica reflejará el aporte a cargo del empleador del 4% por concepto de Seguro de Salud Agrario.

### 5. JORNADA DE TRABAJO

El empleador sujeto al régimen agrario debe establecer una jornada laboral que no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, al igual que el régimen laboral común, conforme lo establece nuestra Constitución y las normas que regulan la jornada de trabajo.

Sin embargo, debido a la naturaleza de las labores que realizan los trabajadores (sobre todo los de campo), la ley agraria permite que los empleadores puedan establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley de jornada laboral antes indicada, otorgándose pagos por sobretiempo cuando se supere dicho límite.

Por otro lado, respecto al control de la jornada laboral de los trabajadores, al igual que el régimen común son aplicables las normas que regulan el control de asistencia y salida de trabajadores.



En tal sentido, el personal de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata (trabajadores agrarios de campo) y los que presten servicios intermitentes (como es el caso de los choferes) no están obligados al llenado del registro de asistencia y salida de trabajadores que tenga la empresa.

Por otro lado, el empleador agrario debe exhibir el horario de trabajo, en el cual conste el refrigerio, el cual no puede tener una duración inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

### 6. REMUNERACIÓN

El trabajador agrario debe percibir una remuneración diaria (RD) mínima de S/. 21.46, suma que comprende el pago dos beneficios sociales como son la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad). Este jornal es actualizado en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital (RMV).

A efectos de determinar dicha actualización, debemos partir del hecho de que en el año 2000, la RMV vigente era de S/. 410.00, y que para el régimen agrario la RD había sido establecida en S/. 16.00 diarios. Por otro lado, desde el 1 de enero de 2008, la RMV es de S/. 550.00 o S/. 18.33 diarios, con lo cual, teniendo en cuenta la RMV del año 2000, existe un incremento de S/. 140.00

Ahora bien, al tener un adicional de S/. 140.00, debemos hallar el porcentaje a ser incrementado a la RD de la siguiente manera:  $S/. 140.00 / S/. 410.00 \times 100 = 34.1463\%$ .

Una vez hallado el porcentaje, este se adiciona a la RD de S/.16.00. Así tenemos:  $S/. 16.00 \times 34.1463\% = S/. 5.46$ , con lo cual adicionando este monto a los S/. 16.00 resulta la suma de S/. 21.46.

Sobre el particular, cabe precisar que existen dos interpretaciones respecto a los conceptos que integran la RD. Por un lado, se considera que la parte referida a la CTS no debería ser gravada con las aportaciones y retenciones laborales (EsSalud, ONP o AFP). Sin embargo, consideramos que no habiendo la ley agraria establecida una disgregación de los conceptos que están afectos a tributos laborales, la RD debe ser gravada en su totalidad.

### 7. DESCANSO VACACIONAL

El descanso vacacional para el régimen laboral agrario, a diferencia del régimen laboral común, es de quince (15) días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor.

Tal descanso representa para el empleador un beneficio por cuanto permite contar con más días efectivos de trabajo por parte de sus trabajadores, lo cual repercute

en una mayor productividad y competitividad para la empresa. Al respecto, se recomienda la celebración por escrito entre el empleador y el trabajador agrario en caso acuerden un descanso vacacional mayor.

Si el trabajador agrario no descansa dentro del año que le corresponde, tendrá derecho al pago de la indemnización vacacional establecida en el Decreto Legislativo N° 713, Norma que regula los descansos remunerados.

### 8. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

Teniendo en cuenta de que el trabajador agrario percibe una remuneración o jornal diario, en caso sea despedido en forma injustificada tiene derecho a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.

### 9. SEGURIDAD SOCIAL

En materia de seguridad social, las normas que regulan la actividad agraria establecieron un tratamiento distinto respecto a la aportación que realiza el empleador, con la finalidad de promover que las empresas dedicadas a la actividad agraria incluyan en planillas a los trabajadores. Así tenemos:

#### a) Seguro de Salud Agrario

Los empleadores del régimen agrario deben aportar el 4% de la remuneración asegurable que perciba el trabajador agrario a EsSalud, por concepto de Seguro de Salud Agrario. Al respecto, es importante señalar que a diferencia del régimen laboral común, si el trabajador agrario percibe en el mes menos de la Remuneración Mínima Vital (RMV), el aporte será calculado sobre lo realmente percibido<sup>5</sup>.

En el caso de los trabajadores agrarios independientes, el aporte es de cargo del propio trabajador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la RMV.

El Seguro de Salud Agrario cubre las prestaciones de salud y económicas del afiliado como de sus derechohabientes. Los trabajadores cubiertos por el SSA no están sujetos a la obligatoriedad de cualquier otro régimen de seguridad social en salud.

Por su parte, los trabajadores y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social de salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportaciones consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, bastará que exista afiliación.

---

5 En el régimen laboral común el aporte del 9% a cargo del empleador debe realizarse sobre la RMV, esto es, S/. 550.00.

### **b) Sistema Pensionario**

En materia pensionaria, los empleadores del régimen agrario, deben retener por Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) al igual que el régimen laboral común, el porcentaje que para cada régimen pensionario se aplique, según sea el sistema previsional que haya sido escogido por el trabajador agrario.

En efecto, los trabajadores deben afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales (sistema nacional o privado), siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos.

Los supuestos de incorporación y permanencia referidos a la opción de los trabajadores agrarios, son los siguientes:

#### **(i) Supuesto de incorporación**

El nuevo trabajador agrario, dentro de los diez (10) días siguientes a su ingreso, deberá comunicar a su empleador, su decisión de:

- Incorporarse al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará también cuál es la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) elegida; o,
- Incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones.

#### **(ii) Supuestos de permanencia**

El trabajador agrario, en cualquier momento durante la vigencia de la relación laboral, podrá comunicar a su empleador su decisión de:

- En el caso de estar afiliado al Sistema Privado de Pensiones, solicitar su traslado a otra AFP, en cuyo caso informará cual es la AFP elegida, o
- En el caso de estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, solicitar su traslado al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará cual es la AFP elegida.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador agrario debe realizar también la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, en caso de que las remuneraciones de los trabajadores agrarios superen las siete (7) UIT al año.

## **10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El empleador agrario al igual que el régimen laboral común, deben cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por las normas que regulan dicha materia, esto es el Decreto Supremo N° 009-2005-TR

## Regímenes laborales especiales

(29/09/2005), Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma modificatoria aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2007-TR.

Así, entre las principales obligaciones que podemos citar, están las referidas a la elaboración del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o supervisor, según sea el caso, la elaboración de registros de seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, entre otras. Tales obligaciones ya vienen siendo fiscalizadas por el MTPE.

Además, los empleadores agrarios deberán adoptar las medidas de prevención de riesgos que protejan la salud y seguridad de los trabajadores, tales como la fumigación de zonas agrícolas que sean necesarias a fin de cuidar la salud del trabajador agrario, la entrega equipos de protección para el trabajador agrario cuando realiza el sembrío o cosecha, el mantenimiento de las maquinarias, la entrega de indumentaria apropiada para evitar heridas punzocortantes, la capacitación necesaria para realizar la cosecha, realizar mantenimiento a los sistemas de regadío, contar con un botiquín de primeros auxilios, entre otras.

### 11. EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

En el régimen laboral agrario se aplican las mismas causales por las que se extingue la relación laboral en el régimen laboral privado, es decir, las contempladas en el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DIFERENCIAS ENTRE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL RÉGIMEN LABORAL COMÚN Y AGRARIO	
RÉGIMEN LABORAL COMÚN	RÉGIMEN LABORAL AGRARIO
- Contratación Laboral: Los empleadores deben presentar sus contratos de trabajo en un plazo de 15 días naturales.	- Contratación Laboral: Los empleadores deben presentar sus contratos de trabajo el último día hábil del semestre calendario.
- Los empleadores pueden remunerar en forma mensual, semanal o diaria.	- Los empleadores deben remunerar en forma diaria.
- La remuneración mínima mensual es S/. 550.00.	- La remuneración mínima diaria es S/. 21.46.
- El pago de la Compensación por Tiempo de Servicios es semestral.	- El pago de la Compensación por Tiempo de Servicios está incluida en la remuneración mínima diaria.
- El pago de las gratificaciones legales es en quincena de julio y en quincena de diciembre.	- El pago de las gratificaciones legales está incluida en la remuneración mínima diaria.
- El periodo del descanso vacacional es de treinta días calendarios.	- El periodo del descanso vacacional es de quince días calendarios.
- El aporte a EsSalud equivale al 9%.	- El aporte al Seguro de Salud Agrario equivale al 4%.
- La base imponible del aporte no puede ser inferior a la remuneración mínima vital.	- La base imponible del aporte puede ser inferior a la remuneración mínima vital.
- La indemnización por despido arbitrario comprende una remuneración y media por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos. En caso de contratos temporales, la remuneración y media se paga por cada mes que falta concluir el contrato de trabajo.	- La indemnización por despido arbitrario comprende (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.

### 12. TRIBUTOS LABORALES

Los empleadores del régimen agrario y acuícola deberán realizar el aporte por concepto de Seguro de Salud Agrario antes EsSalud, cuyo monto es del 4% sobre el total de la RMV, durante la relación de dependencia o del propio trabajador cuando ella no existiera.

Asimismo, los empleadores deberán retener por SNP o AFP, según el sistema previsional que hubiese decidido acogerse el trabajador agrario o acuícola.

En caso de que las remuneraciones de los trabajadores agrarios o acuícolas superen las siete (7) UIT al año, el empleador deberá realizar la retención de quinta categoría.

De otro lado, en el régimen agrario y acuícola la Ley de Promoción Agraria se han establecido los siguientes beneficios tributarios:

#### a) Impuesto a la Renta (IR)

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en el presente régimen, se les aplicará la tasa de 15% (quince por ciento) sobre la renta, para efecto del Impuesto a la Renta, correspondiente a rentas de tercera categoría.

Asimismo, para efectos del Impuesto a la Renta, se podrá depreciar, a razón de 20% (veinte por ciento) anual, el monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego que realicen durante la vigencia de la Ley de Promoción Agraria. Los pagos a cuenta mensuales podrán ser del 1%, según sea el caso.

#### b) Impuesto General a las Ventas (IGV)

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en la actividad agraria y acuícola, que se encuentren en la etapa preproductiva de sus inversiones, podrán recuperar anticipadamente el Impuesto General a las Ventas, pagados por las adquisiciones de bienes de capital, insumos, servicios y contratos de construcción, de acuerdo a los montos, plazos, cobertura, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento.

La etapa preproductiva de las inversiones en ningún caso podrá exceder de 5 (cinco) años de acuerdo a lo que establezca el Reglamento.

#### c) Deducciones

Los empleadores podrán deducir como gasto o costo aquellos sustentados con boletas de venta o tickets que no otorgan dicho derecho, emitidos sólo por contribuyentes que pertenezcan al nuevo Régimen Único Simplificado, hasta el límite del 10% (diez por ciento) de los montos acreditados mediante

## Regímenes laborales especiales

---

Comprobantes de Pago que otorgan derecho a deducir gasto o costo y que se encuentren anotados en el Registro de Compras.

Dicho límite no podrá superar, en el ejercicio gravable las 200 (doscientas) Unidades Impositivas Tributarias<sup>6</sup>.

Asimismo, aquellos contribuyentes que obtengan rentas de tercera categoría y siempre que apliquen el sistema del porcentaje para determinar el pago del Impuesto a la Renta, aplicarán la tasa del 1% sobre sus ingresos netos del mes.

---

<sup>6</sup> Para el año 2009 la UIT equivale a S/. 3,550.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27360 (31/10/2000)	Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario
Ley N° 27460 (26/05/2001)	Ley de promoción y desarrollo de la Acuicultura
Ley N° 28810 (22/07/2006)	Amplian vigencia de la Ley de promoción del Sector Agrario
Decreto Legislativo N° 885 (10/11/2006)	Ley de promoción del Sector Agrario
Decreto Supremo N° 030-2001-PE (12/07/2001)	Reglamento de la Ley de promoción y desarrollo de la Acuicultura
Decreto Legislativo N° 1035 (25/06/2008)	Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Adecuación al "Acuerdo sobre las medidas en materia de inversiones relacionadas con el comercio" de la Organización Mundial de Comercio - OMC
Decreto Supremo N° 049-2002-AG (11/02/2002)	Reglamento de la Ley N° 27360
Decreto Supremo N° 002-98-AG (17/01/1998)	Reglamento de la Ley del Sector Agrario
Decreto Supremo N° 003-98-SA (14/04/98)	Normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## PAGO DE JORNALES DE TRABAJADOR AGRARIO

La empresa Perú Centro S.A.C. se encuentra acogida al régimen laboral agrario. Uno de sus trabajadores está afiliado a la ONP y laboró durante el mes de junio cinco horas adicionales durante 3 días de la semana. Además, el horario habitual de la empresa es el siguiente:

- Lunes a viernes : 8:30 a.m. a 5:30 p.m. (1 hora de refrigerio)
- Sábado : 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Al respecto, el empleador nos consulta ¿a cuánto asciende la remuneración diaria del trabajador agrario y qué importe debe percibir por concepto de horas extras?

### **Solución:**

Con la promulgación de la Ley N° 27360, los trabajadores agrarios tienen derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00, siempre y cuando laboren más de cuatro horas diarias de promedio. Este jornal incluye CTS, gratificaciones y debe ser actualizado en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital (RMV).

### **a) Cálculo para determinar la remuneración diaria del sector agrario en función al incremento de la RMV**

En el presente caso, teniendo en cuenta que a partir del 1 de enero de 2008, la RMV se incrementó a S/. 550.00 mensual o S/. 18.33 diarios, el incremento proporcional será como sigue:

Cuando se dió la norma que regulaba los beneficios para los trabajadores agrarios, la RD de S/. 16.00, la RMV en aquel entonces era de S/. 410.00. A partir del 01/01/2008 la RMV se incrementó a S/. 550.00, conforme al siguiente detalle:

- $S/. 550.00 - S/. 410.00 = S/. 140.00$
- Al tener un adicional de S/. 140.00, se halla el porcentaje a ser incrementado a la RD.



## Régimen agrario y agrícola

---

- $S/. 140.00 \div S/. 410.00 \times 100 = 34.1463\%$
- Un vez hallado el porcentaje, este se adiciona a la RD de S/. 16.00
  - $S/. 16.00 \times 34.1463\% = S/. 5.46$
  - $S/. 16.00 + S/. 5.46 = S/. 21.46$

Es así que partir del 1 de enero de 2008 se otorga una RD S/. 21.46 a los trabajadores de las empresas que se acogieron a los beneficios del sector agrario.

### b) Determinación de las horas extras

Todo trabajador que goce del beneficio del sector agrario debe cumplir la jornada máxima obligatoria de 8 horas diarias o 48 horas semanales, la misma que varía en razón de la naturaleza del trabajo, siempre que no exceda en promedio los límites previstos por ley. Los pagos por sobretiempo procederán solo cuando se supere el referido promedio.

En el presente caso, el trabajador labora más de 4 horas diarias correspondiéndole percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 21.46 (veintiuno y 46/100 nuevos soles).

#### Datos:

- Remuneración diaria - RD : S/. 21.46
- Horario de labor a la semana : 45 hrs.  
(8 hrs. x 5 días / lun a vier)  
(5 hrs. / sábado)
- Horas a ser cumplidas : 48 hrs.
- Horas adicionales en la semana : 15 hrs.  
(15 hrs. x 3 días)

#### • Determinación de las horas extras realizadas en la semana:

Los pagos por sobretiempo procederán solo cuando se supere el referido promedio.

- Horas laboradas exigidas : 48
- Horas según horario : 45
- Horas por completar : 3

## Regímenes laborales especiales

---

De las quince (15) horas adicionales que realizó en la semana, se descuenta 3 horas para completar las horas exigidas a la semana, considerándose solo doce (12) horas extras efectivas.

- Remuneración semanal	: S/. 150.22
(S/. 21.46 x 7)	
- Por 12 horas extras	: <u>40.24</u>
(S/. 21.46 ÷ 8 x 1.25 x 12)	
<b>Importe semanal</b>	: S/. 190.46
<b>Menos:</b>	
- ONP 13%	: <u>24.76</u>
<b>Total a recibir</b>	: <b><u>S/. 165.70</u></b>
<b>Cuota patronal:</b>	
- EsSalud 4%	: <b><u>S/. 7.62</u></b>

El Tribunal Constitucional determinó que la demanda mediante la cual se solicita el pago de la bonificación por productividad agraria no puede ser declarada improcedente, liminarmente, por falta de agotamiento de la vía previa, teniendo en consideración su relevancia y carácter alimentario.

En efecto, la facultad jurisdiccional para declarar la improcedencia liminar de una demanda, no puede ejercerse de forma discrecional por el órgano judicial, sino que debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 25398, en concordancia con los artículos 6, 27 y 37 de la Ley N° 23506 (normas referidas a las excepciones al agotamiento de las vías previas e improcedencia liminar, vigentes a la dación de esta sentencia y cuyas disposiciones están actualmente reguladas en los artículos 46 y 47 del Código Procesal Constitucional).

***Exp. N° 1314-2004-AA/TC-Áncash***

Conforme al artículo 21 del Decreto Legislativo N° 802, aun cuando las instancias inferiores al determinar que al accionante le correspondía la reserva cooperativa en proporción al tiempo de servicios prestados, estas no han precisado con claridad la norma aplicable; por lo que deberá entenderse que dicha decisión se funda en la quinta disposición final del acotado decreto legislativo, en concordancia con lo previsto en el numeral 3 del Decreto Ley 25602, conforme a los cuales el remanente de la reserva cooperativa debe ser repartido entre los socios, trabajadores no socios y jubilados sobre la base de lo dispuesto por el Decreto Supremo número 049-91-AG, Reglamento de la Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario.

***Cas. N° 4085-2001-Lambayeque***

---

**La bonificación por productividad agraria tiene carácter alimentario, por lo que no se puede exigir el agotamiento de la vía previa en instancia judicial**

---

---

**Cooperativa de trabajadores agrarios: Pago remanente de la reserva cooperativa**

---

# MODELOS Y ANEXOS

## MODELO 1

### CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

Conste por el presente documento por duplicado, el contrato de trabajo que celebran, de conformidad con la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, su reglamento, y el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de una parte ..... con RUC N° ..... y domicilio en ..... a quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, representada por ..... (indicar el cargo), el señor ..... identificado con DNI N° .....; y de la otra parte el señor ..... identificado con DNI N° ..... con domicilio en ....., a quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

#### ANTECEDENTES:

**PRIMERA: EL EMPLEADOR** es una persona ..... (natural o jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de la sociedad .....) cuyo objeto social comprende el desarrollo de actividades agroindustriales, utilizando para ello productos agropecuarios elaborados directamente o adquiridos de personas que desarrollan las actividades de cultivo fuera de la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao.

#### OBJETO DEL CONTRATO:

**SEGUNDA:** En virtud del presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR**, los cuales se desarrollarán bajo subordinación a cambio de la remuneración convenida.

#### PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

**TERCERA: EL TRABAJADOR** desempeñará sus labores llevando a cabo actividades de ..... **EL EMPLEADOR** se encuentra facultado a efectuar modificaciones razonables en función de la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de este, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios es personal, no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.

#### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

**CUARTA:** En virtud de lo establecido por el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, y sus modificatorias, las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** será de ..... (día de inicio) a ..... (día de término), de ..... (hora de inicio) a ..... (hora de término), con ..... de refrigerio que no son computables a efectos de la citada jornada ni del horario de trabajo.

#### REMUNERACIÓN:

**QUINTA: EL TRABAJADOR** percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración diaria ascendente a S/. ..... (..... y 00/100 nuevos soles), durante el tiempo que dure la relación laboral (la remuneración diaria no podrá ser menor a S/. 16.00 actualizable con la RMV).

Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración en forma proporcional a la duración de dicha ausencia.

## Régimen agrario y agrícola

**PERIODO DE PRUEBA:**

**SEXTA: EL TRABAJADOR** estará sujeto a 3 meses de periodo de prueba, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**DURACIÓN DEL CONTRATO:**

**SÉTIMA:** El presente contrato es de duración indeterminada, sujetándose para su extinción a lo dispuesto en la legislación laboral.

**DESCANSO VACACIONAL:**

**OCTAVA:** El descanso vacacional será de ..... (el descanso vacacional no podrá ser inferior a 15 días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor).

**OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR:**

**NOVENA: EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir sus obligaciones con lealtad y eficiencia, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de **EL EMPLEADOR**. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad.

**EL TRABAJADOR** se compromete, igualmente, a mantener en secreto toda información relacionada a los negocios de **EL EMPLEADOR**, sus asociados y/o clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:**

**DÉCIMA:** En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

**DOMICILIO:**

**UNDÉCIMA:** Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente contrato, por lo que serán consideradas válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a estas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la contraparte, por cualquier medio escrito.

En señal de conformidad, las partes suscriben este documento en la ciudad de ....., a los ..... días del mes de ..... de .....

.....  
**EL EMPLEADOR**

.....  
**EL TRABAJADOR**

ANEXO 1

<b>SUNAT</b> 09 <b>FORMULARIO</b> <b>4888</b>	<b>DECLARACION JURADA DE ACOGIMIENTO A LOS BENEFICIOS TRIBUTARIOS DE LA LEY DE PROMOCION DEL SECTOR AGRARIO Y DE LA LEY DE PROMOCION Y DESARROLLO DE LA ACUICULTURA.</b> <small>LEY N° 27360 Y 27460, DECRETOS SUPREMOS N° 030-2001-PE, 007-2002-AG Y 049-2002-AG</small> APELLIDOS Y NOMBRES O RAZON SOCIAL	10 FOLIO 07 PERIODO (Año)	02 NUMERO DE IDENTIFICACION TRIBUTARIA RUC
Por medio de la presente y con el objeto de acogermme a la Ley N° 27360 - Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario (reglamentada por los Decretos Supremos N° 007 y 049-2002-AG) o a la Ley N° 27460 - Ley de promoción y desarrollo de la acuicultura (reglamentada por el Decreto Supremo N° 030-2001-PE), según corresponda, DECLARO BAJO JURAMENTO que la recurrente cumple con los requisitos señalados en dicha norma, en el lugar denominado.....de .....hectáreas de extensión, ubicado en el distrito de.....Provincia de .....Departamento de.....			
<b>1. ACTIVIDADES QUE DESARROLLA</b>			
		CODIGO CIU	
Principal		600	9
Complementarias		601	7
<b>2. INFORMACION DE LOS INGRESOS NETOS ANUALES</b>			
<b>RUBRO A. EJERCICIO ANTERIOR</b>			<b>TOTAL INGRESOS NETOS ANUALES</b>
	Total de ingresos netos de la Actividad Principal	702	1
	Total de ingresos netos de las Actividades Complementarias	704	8
<b>RUBRO B. EJERCICIO ACTUAL</b>			
	Ingresos netos proyectados de la Actividad Principal	705	6
	Ingresos netos proyectados de las Actividades Complementarias	706	4
	<b>TOTAL INGRESOS NETOS PROYECTADOS EN EL AÑO</b> (Casilla 705 + Casilla 706)	<b>707</b>	<b>2</b>
<b>EL USO INDEBIDO DE ESTE DOCUMENTO POR PARTE DEL TITULAR PUEDE SER CAUSAL DE DELITO Y EN CONSECUENCIA, DAR LUGAR A LAS ACCIONES PENALES CORRESPONDIENTES</b>			
MARQUE UNA "X", SI AUTORIZA O NO A OTRA PERSONA PARA LA PRESENTACION DE ESTA DECLARACION : SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> <small>IDENTIFICACION DE LA PERSONA AUTORIZADA</small>			13 CONSTANCIA DE RECEPCION      SELLO DEL BANCO
	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES	
		FIRMA	
<b>DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS EXPRESAN LA VERDAD</b>			
	FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL	APELLIDOS Y NOMBRES	

# Capítulo 4

## Régimen minero

Los trabajadores mineros se encuentran regulados por la LPCL y su Reglamento, es decir, tienen derecho a los beneficios laborales contemplados en el régimen laboral común de la actividad privada, tales como CTS, vacaciones y gratificaciones legales.

Sin embargo, gozan de determinados beneficios y obligaciones especiales que los diferencia del régimen laboral común, principalmente en materia de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.

### 1. ACTIVIDADES MINERAS

Las actividades mineras son las realizadas en los emplazamientos de superficie o subterráneos en los que se llevan a cabo labores de exploración, desarrollo, preparación y explotación subterránea, a cielo abierto y placeres de minerales metálicos; preparación mecánica incluida la trituración y molienda; clasificación de no metálicos; concentración; lixiviación o el lavado metalúrgico del material extraído metálico y no metálico; fundición y refinación.

Se encuentran exceptuadas de la actividad minera, las actividades de explotación del petróleo e hidrocarburos análogas, depósitos de guano, recursos geotérmicos y las aguas minero-medicinales.

### 2. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

El régimen laboral minero no establece un procedimiento o forma para contratar a su personal. En ese sentido, los trabajadores mineros podrán celebrar contratos a plazo indeterminado y determinado al igual que el régimen laboral común.

### 3. DERECHOS Y OBLIGACIONES

En el régimen minero, los trabajadores tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores del régimen laboral común. Sin embargo, debido a la naturaleza

de las labores que prestan los trabajadores mineros, existen determinadas condiciones que se les exige a los empleadores. Así tenemos:

### 3.1. Condiciones de trabajo

Los empleadores del régimen minero están obligados a proporcionar a sus trabajadores y sus dependientes que laboren en zonas alejadas de las poblaciones (campamentos mineros) como condición de trabajo una vivienda adecuada, así como transporte que cubra su traslado.

En tanto el empleador no otorgue la vivienda adecuada a sus trabajadores, el titular de la actividad minera puede convenir con sus trabajadores el otorgamiento de bonificaciones transitorias, las cuales serán descontinuadas automáticamente a partir del día siguiente de la fecha de ocupación de la vivienda o de haberse vencido el plazo establecido para ocuparla, lo que ocurra primero.

Asimismo, el empleador tiene la obligación de otorgar el uniforme adecuado y herramientas necesarias que garanticen la seguridad de sus trabajadores.

Así también, los empleadores están obligados a desarrollar programas de capacitación del personal en todos los niveles, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa en la conformación de su personal.

### 3.2. Remuneración

El ingreso mínimo minero no podrá ser inferior al monto que resulte luego de aplicar un 25% adicional al ingreso mínimo legal<sup>1</sup> (ahora denominado RMV) vigente a la oportunidad de pago. Actualmente, la RMV asciende a S/.550.

Tendrán derecho a percibir el ingreso mínimo minero los trabajadores, empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas.

No obstante lo anterior, cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el trabajador labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional a la RMV establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

### 3.3. Jornada de trabajo

Los trabajadores del régimen minero se sujetan a las normas que regulan la jornada, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores del régimen común de la actividad privada, regulados por los Decretos Supremos N° 007-2002-TR (04/07/2002), 008-2002-TR (04/07/2002), 004-2006-TR (06/04/2006) y el 011-2006-TR (06/06/2006).

---

1 Por disposición de la R.M. N° 091-92-TR, la remuneración mínima vital absorbió en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la bonificación por movilidad y a la bonificación supletoria adicional.



Además, debido a las labores que realizan los trabajadores de este sector, algunas empresas mineras implementan sistemas de trabajo mediante la realización de jornadas acumulativas, en tanto no superen la jornada máxima legal, es decir, las cuarenta y ochos horas semanales.

Es importante señalar, que a nivel jurisprudencial el Tribunal Constitucional<sup>2</sup> declaró ilegales estas jornadas acumulativas a partir de la evaluación de un caso ha dispuesto básicamente lo siguiente:

- Que las jornadas atípicas o acumulativas no serán inconstitucionales, siempre que cumplan con el “límite de límites”, es decir, con el “Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros”.
- El precedente vinculante es aplicable solamente en los casos que presenten las mismas condiciones que el caso objeto de análisis.

Asimismo, sobre las implicancias del referido test de protección de la jornada máxima legal, el TC ha establecido los elementos que deberán ser tomados en cuenta al momento de la evaluación de las jornadas, serán los siguientes:

- a) Evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero.
- b) Cumplimiento con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
- c) Otorgamiento de garantías adecuadas para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.
- d) Otorgamiento de descansos adecuados durante la jornada diaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- e) Tratamiento especial del trabajo nocturno.

Pudiendo exigirse alternativamente lo siguiente:

- f) Cumplimiento efectivo del convenio colectivo, en caso se haya pactado el máximo de ocho (8) horas diarias de trabajo.

En ese sentido, el TC concluye que de no cumplirse con las condiciones descritas en el presente test, procederá la limitación de las jornadas acumulativas o atípicas.

---

<sup>2</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC (02/05/2006).

### 3.4. Día del Trabajador Minero<sup>3</sup>

El Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991), norma que regula los descansos remunerados, establece que serán considerados como feriados no laborales los declarados por el Gobierno, así como los establecidos por convenio colectivo.

Es así, que para el sector minero se considera el día 5 de diciembre de cada año como Día del Trabajador Minero, debiendo ser remunerado y considerado como base de cálculo para el pago de los beneficios sociales.

## 4. TRIBUTOS LABORALES

Los empleadores del régimen laboral minero deben realizar las mismas aportaciones y retenciones a la seguridad y social pensiones que del régimen laboral común de la actividad privada. Así también, considerando lo riesgoso de la actividad, los empleadores deberán realizar el aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

## 5. SISTEMA PENSIONARIO

A diferencia del régimen laboral común, los trabajadores del régimen minero tienen derecho a jubilarse en forma anticipada, cumpliendo determinadas condiciones tanto en el SNP como en el SPP. Así tenemos:

### 5.1. Jubilación anticipada en el SNP

La Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros establece que los trabajadores que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto tienen derecho a percibir pensión de jubilación a los cuarenta y cinco (45) y cincuenta (50) años de edad, respectivamente.

Así también, los trabajadores que laboren en centros de producción minera, anteriormente descrito, tienen derecho a percibir pensión de jubilación entre los cincuenta (50) y cincuenta y cinco (55) años de edad, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad (ver cuadro de escala de riesgos). En este caso, se requerirá quince (15) años de trabajo efectivo.

Para que los trabajadores mineros puedan acogerse a este beneficio y tener derecho a pensión completa de jubilación a cargo del SNP, deberán acreditar veinte (20) años de aportaciones cuando se trate de labores realizadas en minas subterráneas y de veinticinco (25) años, cuando realicen labores en minas a tajo o cielo abierto. En ambos casos, diez (10) años deberán corresponder a trabajo efectivo prestado en dicha modalidad.

---

<sup>3</sup> Regulado por el Decreto Supremo N° 031-89-TR.

Así también, si los trabajadores no cuentan con el número de aportaciones indicadas, se abonará la pensión proporcional a razón de tantas avas partes como años de aportación acrediten en su respectiva modalidad de trabajo, que en ningún caso será inferior a diez (10) años.

Asimismo, se establece que los trabajadores mineros que adolezcan el primer grado de silicosis o su equivalente en la tabla de enfermedades profesionales, debidamente certificada por EsSalud, tendrán derecho a la pensión completa de jubilación<sup>4</sup>, sin cumplir con el número de aportaciones, antes señaladas.

### 5.2. Jubilación anticipada en el SPP

Al igual que en el régimen laboral de construcción civil, los trabajadores mineros que laboren en determinadas condiciones tendrán derecho a la jubilación anticipada.

En efecto, se ha establecido que tendrán derecho a la jubilación anticipada en el SPP, los trabajadores mineros que laboren directamente en trabajo pesado que implique riesgo para su vida o salud.

El trabajo pesado comprende a la extracción minera subterránea, la realizada a tajo abierto y las labores en centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.

#### 5.2.1. Regímenes

Existen dos supuestos por los cuales el afiliado puede jubilarse anticipadamente en el caso que realicen directamente labores que impliquen riesgo para su vida o salud, y por ende, aceleren el desgaste físico y el envejecimiento prematuro. Así tenemos:

##### a) Régimen extraordinario de jubilación anticipada

En este régimen de jubilación anticipada el trabajador debe recibir del Estado un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) por los aportes realizados durante su permanencia del trabajador en el SNP (antes de trasladarse a una AFP), teniendo en cuenta las siguientes características:

- Si al 31 de diciembre de 1999, cuenta con la edad señalada en el cuadro adjunto y haya realizado las siguientes actividades:

---

4 La pensión completa de jubilación es equivalente al 100% del ingreso o remuneración de referencia del trabajador, sin que exceda del monto máximo de pensión establecida en el Decreto Ley N° 19990.

## Regímenes laborales especiales

LABORES	EDAD
En minas metálicas subterráneas.	40
Directamente extractivas en minas de tajo abierto.	45
En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.	Con 7 años de exposición al riesgo: 45 Con 6 años de exposición al riesgo: 46 Con 5 años de exposición al riesgo: 47 Con 4 años de exposición al riesgo: 48 Con 3 años de exposición al riesgo: 49 Con 2 años de exposición al riesgo: 50

- Que con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, el trabajador debe contar al menos con 20 años de aportación al SNP y/o al SPP.
- Que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, el trabajador debe haber desempeñado un mínimo de años, establecido en el cuadro adjunto, en las siguientes labores:

LABORES	PERIODO MÍNIMO EN AÑOS
En minas metálicas subterráneas.	10
Directamente extractivas en minas de tajo abierto.	10
En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.	15

### b) Régimen genérico de jubilación anticipada

A diferencia del régimen anterior, este es de carácter general y permanente, conforme lo establece el Decreto Supremo N° 094-2002-EF (12/06/2002), en el cual se adelanta la edad de jubilación cuando se realizan aportes complementarios tanto a cargo del trabajador y como del empleador en partes iguales, según el siguiente cuadro:

ASA DE APOORTE A CIC + X %	LABORES	ANTICIPO EDAD JUBILACIÓN
Tasa de aporte A la CIC + 4%	Extracción minera subterránea. Extracción minera a tajo abierto. Centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad e insalubridad, según la escala de riesgos de las enfermedades establecidas por el Decreto Supremo N° 029-89-TR, Reglamento de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación Minera.	Dos (2) años de la edad legal por cada treinta y seis (36) meses de cotización.

### 5.2.2. Procedimiento

El procedimiento operativo para que los trabajadores afiliados al SPP, que realicen labores en condiciones que impliquen riesgo para la vida o la salud y que deseen acceder a la jubilación anticipada.

El procedimiento se inicia con una solicitud de pensión de jubilación anticipada presentada por el afiliado adjuntando los documentos señalados en la referida resolución, entre ellos una declaración jurada del empleador en la que conste que el afiliado ha laborado o ha estado expuesto a las actividades de riesgo para su vida o salud y una constancia de trabajo (**ver modelo 1**).

Asimismo, el afiliado deberá adjuntar solo la información y documentación correspondiente a las remuneraciones de hasta sesenta (60) meses consecutivos inmediatamente anteriores al último mes de aporte registrado en el SPP.

La AFP en un plazo no mayor de diez (10) días de recibida la documentación correspondiente, deberá constatar a título preliminar que la documentación presentada resulta suficiente o señalar que los documentos alcanzados por el afiliado no cumplen con las formalidades exigidas, debiendo comunicarlo por escrito al afiliado, a fin de que sea subsanado.

Una vez que concluyan los procesos de verificación y acceso contemplados en la referida resolución ministerial, la AFP determinará el monto y pago de la pensión por jubilación anticipada.

## 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Debido al nivel de riesgo que existe para los trabajadores mineros respecto a su seguridad y salud en el trabajo, el Ministerio de Energía y Minas promovió el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.

Dicha norma es de obligatorio cumplimiento por toda persona natural o jurídica, pública o privada que realice actividades mineras a quién se le denomina titular de la actividad minera.

Asimismo, este Reglamento debe ser cumplido por las empresas especializadas, que ejecutan una obra o que prestan servicios a los titulares que realizan actividades mineras.

### 6.1. Obligaciones

Dentro de las principales obligaciones que debe cumplir todo empleador de la actividad minera, tenemos las siguientes:

- a) Conformar un Comité de Seguridad e Higiene Minera, quien deberá efectuar inspecciones e investigaciones, cuando las condiciones de seguridad

lo ameriten, debiendo conocer los riesgos existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar la salud o seguridad de los trabajadores.

Este Comité deberá estar conformado por el Gerente General o Gerente de Operaciones del titular de la actividad minera, quién lo presidirá, por los Superintendentes o Jefes de los Departamentos de las áreas de trabajo, el Jefe del Programa de Seguridad e Higiene Minera, el Médico de Salud Ocupacional y dos representantes de los trabajadores, con experiencia en seguridad o capacitación recibida en ella, elegidos por el plazo de un año; debiendo ser entrenados en el Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Minera organizado por el empleador.

- b) Informar a los trabajadores sobre las referidas condiciones de seguridad y disponer el retiro de los trabajadores de cualquier sector de las operaciones mineras cuando haya un peligro grave para su seguridad o salud.
- c) Hacer cumplir a los trabajadores los estándares, procedimientos y prácticas de trabajo seguro establecidos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud, promoviendo la participación activa en toda capacitación programada.
- d) Aprobar el Programa Anual de Seguridad e Higiene Minera contenido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.
- e) Contar con un Libro de Seguridad e Higiene Minera, en el cual se anoten las medidas de seguridad que debe adoptar todo empleador<sup>5</sup>.

### 6.2. Fiscalización

El cumplimiento del referido Reglamento será fiscalizado por la Autoridad Minera y por el Jefe del Programa de Seguridad e Higiene Minera, quien a través de sus supervisores deberá realizar inspecciones diarias a todas las áreas de trabajo e impartir las medidas pertinentes de seguridad para los trabajadores.

Así también, en forma mensual deberán verificarse las instalaciones eléctricas, los sistemas de seguridad y alarma contra incendios de las empresas mineras así como realizar evaluaciones de orden y limpieza en las diferentes áreas de trabajo y recorridos de seguridad y salud.

El resultado de estas inspecciones para las correcciones pertinentes será anotado en el Libro de Seguridad e Higiene Minera, debiendo ser fiscalizado posteriormente.

---

<sup>5</sup> Un mayor desarrollo de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo del régimen minero, pueden ser revisadas en la Guía N° 2, Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de *Soluciones Laborales*.

Se aplica de manera complementaria al régimen de seguridad y salud en el trabajo minero, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

### 7. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En el régimen laboral minero, las causales por las que se extingue la relación laboral son las mismas que en el régimen laboral privado, es decir, las contempladas en la LPCL.

### 8. SOBRE EL REGISTRO DE EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE CONTRATISTAS MINEROS

Las empresas especializadas que se dedican a la ejecución de trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio minero, actividades reguladas en el numeral 11) del artículo 37 del TUO de la Ley General de Minería, para el inicio de sus actividades, las empresas contratistas mineras deberán contar previamente con la inscripción expedida mediante resolución directoral por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, sin cuyo requisito los trabajadores serán imputados a la empresa titular de la concesión en la que operan.

Para su inscripción en dicho Registro, la empresa minera deberá presentar ante la sede principal del Ministerio de Energía y Minas o de la Dirección Regional de la provincia correspondiente una solicitud para tales efectos (**ver modelo 2**).

El procedimiento de autorización finalizará con la resolución aprobatoria o denegatoria de la solicitud de inscripción, que –como ya se dijo–, será emitida por la Dirección General de Minería en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud en la Oficina de Administración Documentaria y Archivo Central de la sede central del Ministerio de Energía y Minas o, de ser el caso, desde la presentación de los documentos requeridos para subsanar las observaciones de la Dirección General de Minería. En caso de que la Dirección General de Minería no emita pronunciamiento dentro del plazo señalado, descontando el plazo otorgado para la subsanación de observaciones, será de aplicación el silencio administrativo positivo.

Una vez inscrita la empresa minera en el Registro se encontrará en la obligación de informar sobre su cambio de denominación social, así como el aumento de trabajadores en la medida que supere los 50 trabajadores, debiendo contar por cada turno con un (1) ingeniero residente o supervisor y un (1) ingeniero de seguridad (ingeniero de minas o ingeniero geólogo), ambos con experiencia mínima de tres (3) años en seguridad e higiene minera.

En caso de que la empresa minera tenga menos de 51 trabajadores, por cada turno deberá contar un (1) ingeniero residente o supervisor con experiencia mínima de tres (3) años en seguridad e higiene minera.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 25009 (25/01/1989)	Ley de jubilación de trabajadores mineros
Ley N° 27252 (07/01/2000)	Ley que establece el derecho de jubilación anticipada para trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones que realizan labores que implican riesgo para la vida o la salud
D.S. N° 029-89-TR (24/08/1989)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 25009, sobre la Jubilación de los Trabajadores Mineros
D.S. N° 030-89-TR (06/09/1989)	Ingreso Mínimo Minero
R.M. N° 091-92-TR (08/04/1992)	La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del régimen privado, así como para establecer la base remuneraciones para periodistas, mineros, futbolistas profesionales
D.S. N° 003-98-SA (14/04/1998)	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
D.S. N° 046-2001-EM (26/07/2001)	Reglamento de Seguridad e Higiene Minera
D.S. N° 009-2005-TR (09/09/1997)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
D.S. N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
D.S. N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores



## TRATAMIENTO DEL DÍA FERIADO MINERO QUE COINCIDE CON SU DÍA DE DESCANSO

Un trabajador con carga familiar, afiliado a la ONP, ingresó a laborar en la empresa minera San Cristóbal, el 1 de diciembre 2008, y se le asignó una remuneración mensual de S/. 620 mensuales.

Al respecto, considerando que el día 5 de diciembre (día del trabajador minero) coincide con su día de descanso ¿cuál es el tratamiento con relación a su remuneración del mes?

### Solución:

Si bien es cierto que el día 5 de diciembre de cada año se celebra el Día del Trabajador Minero y se considera como día feriado no laborable para todo efecto, conforme a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 713, también se precisa que el tratamiento para el pago de las remuneraciones por ese día, rige por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 21106.

En efecto, la norma de referencia indica que “no procede el abono del día feriado no laborable, si éste coincide con el día de descanso semanal obligatorio, ya sea en domingo o en otro día de descanso sustitutorio, así como también cuando dicho feriado ocurra en día no laborable en el centro de trabajo”.

### Datos:

- Remuneración propuesta	:	S/. 620,00
- Remuneración mínima vital	:	S/. 550,00
- 25% de la RMV	:	S/. 137,50
- Asignación familiar	:	S/. 55,00

### i) Cálculo de la remuneración mensual del trabajador minero

Debemos tener en cuenta que “el ingreso mínimo minero, no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al ingreso mínimo legal vigente en la oportunidad de pago, y tendrá características de

## Regímenes laborales especiales

---

una bonificación suplementaria, y que se aplica a los trabajadores que laboran a través de contratistas y subcontratistas”.

De acuerdo a lo dispuesto, el ingreso mínimo minero será como sigue:

- Remuneración mínima vital : S/. 550,00

**Más:**

- 25% de S/. 550,00 : 137,50

Ingreso mínimo minero : **S/. 687,50**

### ii) Determinación de la remuneración mensual del mes de diciembre de 2008

De acuerdo al caso planteado, el día 5 de diciembre (día del trabajador minero) coincide con su día de descanso, por lo tanto, no habrá pago adicional, siendo su remuneración mensual el importe pactado en forma mensual (S/. 620,00).

Sin embargo, por lo expuesto, la remuneración pactada inicialmente, deberá ajustarse hasta llegar al importe mínimo que se requiere:

- Remuneración inicial : S/. 620,00

- Ajuste de ingreso mensual : 67,50

(S/. 687,50 - S/. 620,00)

- Asignación familiar : 55,00

**Total : S/. 742,50**

El plazo de prescripción de la acción derivada de una relación de trabajo se rige por la Ley Laboral sobre la materia (4 años); plazo que, estando al carácter evolutivo de la enfermedad profesional invocada, no resulta razonablemente aplicable al caso de autos, en tanto no se trata de un derecho derivado de la relación laboral la indemnización reclamada, sino del hecho invocado como perjuicio causado por el incumplimiento de la obligación contractual, debiendo aplicarse el plazo de diez años previsto para la acción personal en el inciso primero del artículo dos mil uno del Código Civil, a efecto de poder resolver la excepción planteada. Ello debe entenderse así, en tanto su aplicación supletoria de conformidad con el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, no es incompatible con la naturaleza de la pretensión demandada y por haberse invocado en la demanda el incumplimiento de obligaciones, lo cual es compatible con la responsabilidad contractual en atención a la relación de trabajo habida entre las partes.

**Exp. N° 5836-2003-IDP (A/S)**

Teniendo en consideración las condiciones en que se desarrolla el trabajo minero, lo que conlleva un riesgo para la vida y salud de los trabajadores, estas se incrementan en proporción a la edad o tiempo de servicio, por lo que se ha creado para ellos un régimen especial de jubilación (Ley N° 25009), el que prevalecerá sobre el régimen general regulado por el Decreto Ley N° 19990.

**Cas. N° 2142-02-Lima**

Mediante sentencia del Tribunal Constitucional, se declaró ilegal e inconstitucional las jornadas laborales atípicas y acumulativas practicadas en el sector minero, toda vez que afectan la salud física y mental, la integridad y la dignidad de la persona, así como la oportunidad de disfrute y esparcimiento de la vida familiar y social, además porque permanentemente se realizaban horas extraordinarias.

No obstante, excepcionalmente se estableció que en determinados supuestos era posible la realización de jornadas que superen las 8 horas diarias y/o 48 horas semanales, siempre y cuando el promedio en un lapso que no exceda de 3 semanas no supere la jornada laboral máxima, y se cumpla con el test de protección, descrito en el presente capítulo.

**Exp. N° 4635-2004-AA-TC**

En la aclaración formulada por el Tribunal Constitucional, recaída sobre la sentencia que declaró ilegal e inconstitucional las jornadas acumulativas y atípicas en el sector minero, extendió su aplicación a todas aquellas situaciones en las que los trabajadores desarrollen actividades en circunstancias de peligro o que afecta su salud. No obstante, se estableció que podía hacerse uso de este tipo de jornadas excepcionales siempre que se cumpla con el "test de protección", descrito en la aclaratoria, a efectos de resguardar la salud de los trabajadores.

**Exp. 4635-2004-AA-TC**

---

**Plazo de prescripción aplicable para requerir judicialmente el pago de indemnización por enfermedad profesional por falta de provisión de implementos de trabajo**

---

---

**Régimen especial de jubilación del Trabajador Minero**

---

---

**Con carácter vinculante el Tribunal Constitucional declaró ilegal e inconstitucional las jornadas acumulativas**

---

---

**El Tribunal Constitucional precisa los alcances de la sentencia que declaró ilegal e inconstitucional las jornadas acumulativas en el Sector Minero**

---

# MODELOS Y ANEXOS

## MODELO 1

### SOLICITUD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

#### DATOS PERSONALES

1. Primer apellido	2. Segundo apellido	3. Nombres
4. Fecha de nacimiento (dd/mm/aa)	5. DNI	6. Teléfonos de contacto

#### DOMICILIO A EFECTOS DE LAS NOTIFICACIONES

12. Domicilio: calle o plaza y número		
13. Código postal	14. Provincia	15. Distrito

#### CAUSAL DE JUBILACIÓN

Cumplimiento de 65 años o más ..... Jubilación anticipada .....

#### TIPO DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA DE RIESGO-RÉGIMEN EXTRAORDINARIO

#### DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS

16. Nombre completo	17. Tipo de beneficiario	18. Fecha de Nacimiento (dd/mm/aa)	19. Sexo (M/F)	20. Discapacitado (sí/no)
---------------------	--------------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

#### DATOS PROFESIONALES

7. Dentro de destino	8. Localidad	
9. Dirección	10. Labores realizadas	
11. Servicios acreditados (Indicar el tiempo)		
Años:	Meses:	Días:

## Régimen minero

### RELACIÓN DE DOCUMENTOS ENTREGADOS

#### Documentos del afiliado:

Certificado de trabajo
Documento de identidad
Declaración jurada de trabajo predominante
Otros

#### Documentos de los beneficiarios:

Beneficiario	Documento

### ESPECIFICACIONES ADICIONALES

Retiro de aportes voluntarios con fin previsional	
NO ..... Sí ..... Monto que se desea retirar: S/. ..... (en letras) cero y 00/100 nuevos soles	0,00
Incluye Aportes Voluntarios sin Fin Previsional para el Cálculo de Pensiones	
NO ..... Sí ..... Monto que se desea incluir: S/. ..... (en letras) cero y 00/100 nuevos soles	0,00
Cálculo de Excedentes	
NO ..... Sí .....	

### CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD CON DOCUMENTOS ADJUNTOS

En ....., de ..... de 2.....

.....  
**FIRMA DEL SOLICITANTE**

Nombres y apellidos:  
Documento de identidad:

.....  
**FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA AFP**

Nombres y apellidos:  
Documento de Identidad:

## MODELO 2

**SOLICITO:** Inscripción en el Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros

**A LA DIRECCIÓN GENERAL DE MINERÍA DEL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS<sup>1</sup>:**

.....<sup>2</sup>, con RUC N° ....., debidamente representada por  
....., en su calidad de ....., identificado con DNI N° ....., con  
domicilio en .....; ante usted me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4, 5 y 6 del Decreto Supremo N° 005-2008-EM, mediante el cual se reestructuró el Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros; solicito la inscripción de mi representada en el Registro indicado como empresa acreditada.

**POR TANTO:**

Pido a usted señor Director acceder a lo solicitado por ser de justicia.

**OTROSÍ DECIMOS:** Adjuntamos como anexos la documentación detallada en el artículo 6 de la norma precitada y que a continuación se señala:

1. Copia de la escritura pública de constitución de la empresa y de sus modificatorias (si las hubiera), adjuntando la constancia de inscripción en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP<sup>3</sup>. Constancia de inscripción en el Registro de Entidades Empleadoras que desarrollan Actividades de Alto Riesgo, emitida por la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
2. Declaración jurada del número máximo de trabajadores que contratará.
3. Contratos de trabajo de los profesionales especializados en la actividad minera a desarrollar, con las formalidades de ley<sup>4</sup>.
4. Presentación de la planilla de electrónica de sus trabajadores. (En caso de que la empresa contratista minera aún no inicie actividades, presentará una declaración jurada mediante la cual se obligue a entregar la copia de la planilla antes mencionada, en cuanto tenga contrato con una empresa minera).
5. Declaración Jurada de instalaciones, maquinaria y equipo para la actividad que desarrollará, sea propio o arrendado.
6. Copia de la póliza del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
7. Reglamento Interno de Seguridad e Higiene Minera, incluyendo todos los aspectos señalados en el Decreto Supremo N° 046-2001-EM y, supletoriamente, el Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

..... de .....de 200...

.....  
**FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL**

- 1 La solicitud se podrá presentar de forma descentralizada para lo cual se señalara a la Dirección Regional de Energía y Minas de la provincia correspondiente.
- 2 Nombre o razón social de la empresa.
- 3 A través del señalado documento se acredita el capital suscrito y pagado de 100 UIT que se exige como mínimo para la inscripción.
- 4 Este se determina conforme al número de trabajadores por cada turno.

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

El régimen del profesorado mantiene una serie de características que difieren en cierta medida del régimen laboral general, pues la prestación de servicios se realiza en condiciones especiales que lo diferencian de este régimen.

Así, por ejemplo, tenemos que el descanso vacacional de los profesores se otorga durante un periodo de dos meses continuos al final de cada año escolar, es decir, en el mismo momento en que los alumnos se encuentran de vacaciones, entre otros.

Ahora bien, a mediados del año 2007 entró en vigencia la Ley N° 29062, norma que modificó la Ley del Profesorado en lo que respecta a la carrera pública magisterial.

En efecto, entre los principales cambios de esta norma está lo referido a que la única forma de acceso a la carrera magisterial se logra a través de concurso público, estableciéndose nuevas condiciones para la prestación de este servicio, las cuales también serán aplicables a los profesores sujetos al régimen de la Ley del Profesorado que aún no hayan accedido a la carrera magisterial.

Como vemos, en la actividad de educación se presentan una serie de características especiales que el empleador debe tener en cuenta al momento de contratar a un trabajador, las cuales procedemos a desarrollar a continuación.

### 1. DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Se encuentran comprendidos en el régimen de la carrera pública magisterial los profesores que prestan servicios en instituciones y programas educativos de educación básica, técnico-educativos y de las instancias de gestión educativa descentralizada, bajo responsabilidad del Sector Público.

En el Sector Público la carrera magisterial está estructurada en cinco (5) niveles y tres (3) áreas de desempeño laboral, a las que acceden mediante un concurso público y van ascendiendo conforme a las evaluaciones pasadas satisfactoriamente.

## Regímenes laborales especiales

---

El tiempo mínimo de permanencia en los niveles magisteriales es el siguiente:

NIVEL MAGISTERIAL	TIEMPO DE PERMANENCIA
Primero (I)	Tres (3) años
Segundo (II)	Cinco (5) años
Tercero (III)	Seis (6) años
Cuarto (IV)	Seis (6) años
Quinto (V)	Hasta el momento del retiro de la carrera

La carrera magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

### a) **Gestión pedagógica**

Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares.

### b) **Gestión institucional**

Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional.

### c) **Investigación**

Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Asimismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas.

## 1.1. **Concurso y selección**

El ingreso a las distintas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial se alcanza a través de concurso público. Cada una tiene distinto tratamiento, según se detalla a continuación:

### a) **Ingreso a la gestión pedagógica**

Para los que postulan por primera vez al servicio educativo público, el ingreso a la carrera pública magisterial en esta área se efectúa por concurso público al primer nivel magisterial. El concurso en mención está compuesto por dos etapas:



## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

- i) **Nacional.-** Se realiza a través de una prueba nacional que evalúa las capacidades, conocimientos y características de la personalidad indispensables para el ejercicio de la docencia, teniendo en cuenta las modalidades, ciclos, niveles y especialidades de las plazas vacantes, así como el conocimiento de las costumbres y la cultura del ámbito al que pertenece la institución educativa. Califican para la segunda etapa del concurso público, los postulantes que logren un puntaje de catorce (14) sobre una escala vigesimal o su equivalente en otra escala.
- ii) **Institucional.-** Se realiza en la institución educativa entre quienes clasificaron en la primera etapa. El postulante puede presentarse a más de una institución educativa cuando las fechas de concurso sean diferentes.

### b) Ingreso a la gestión institucional

El concurso público para acceder a plazas de subdirectores y directores de instituciones educativas públicas se dan en atención a las vacantes disponibles (los cargos de director y subdirector se ejercen por un periodo de tres años, después de los cuales hay una evaluación de desempeño). Asimismo, el concurso para acceder a una plaza en esta área está compuesto de dos etapas:

- i) **Nacional.-** Tienen las mismas características que la etapa señalada en el numeral i) del literal a).
- ii) **Local.-** Se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según corresponda, entre quienes clasificaron en la primera etapa. Esta evaluación se sujeta a la realización de determinados factores relacionados al cumplimiento de características personales y profesionales del postulante.

En lo que respecta a la postulación a las áreas de gestión, el profesor que obtuvo la más alta calificación en el concurso público realizado en la institución educativa es declarado ganador e ingresa a la carrera pública magisterial. La Unidad de Gestión Educativa local o la entidad correspondiente expide la resolución de nombramiento en el primer nivel magisterial.

### c) Ingreso al área de investigación

En las instituciones educativas el consejo académico propone al consejo educativo institucional el o los profesores cuyo perfil califica para dedicarse a tiempo parcial al trabajo de investigación dentro de la institución, de acuerdo a las normas y procedimientos nacionales. El director de la institución educativa los designa mediante resolución directoral.

Por otro lado, en las unidades de gestión educativa Local y en las direcciones regionales de educación, mediante un concurso público de acuerdo a normas

## Regímenes laborales especiales

---

nacionales, los comités de evaluación evalúan a los postulantes a especialistas que reúnen los requisitos. Los ganadores del concurso, por estricto orden de méritos, luego de un proceso de capacitación, son nombrados por resolución direccional para realizar las funciones de investigación, innovación y experimentación educativa.

### 1.2. Niveles y ascensos

De acuerdo a lo ya señalado, la carrera pública magisterial está compuesta de cinco niveles.

La convocatoria para concurso público de ascensos se realizará cada tres (3) años por el Ministerio de Educación, en coordinación con la Dirección Regional de Educación, la que se llevará descentralizadamente en las unidades de gestión educativa local o la entidad correspondiente.

En efecto, para postular por concurso público al ascenso a un nivel de la carrera pública magisterial se requiere haber cumplido efectivamente el tiempo de servicios que corresponde al nivel magisterial anterior al que postula y haber aprobado las evaluaciones de desempeño. Únicamente el ascenso al segundo nivel de la carrera magisterial será de forma automática con el solo cumplimiento del tiempo de servicios correspondiente al primer nivel.

#### a) Tiempo de servicios

El tiempo de servicios se determina por el número de años en que el profesor viene prestando sus servicios en la carrera magisterial. En tal sentido, a efectos de postular al siguiente nivel superior que ostenta, el profesor deberá cumplir con el tiempo de servicios correspondiente.

#### b) Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es permanente, integral, obligatoria y de dos tipos:

- i) **Ordinaria**, se realizará cada tres años.
- ii) **Extraordinaria**, para quienes desapruében la evaluación de desempeño ordinaria. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria.

### 1.3. Sanciones

El centro educativo tienen la posibilidad de imponer sanciones ante los actos de indebidos y/o infracciones cometidas por el profesor. Dependiendo de la gravedad de la conducta realizada, las sanciones se encuentran calificadas de la siguiente manera:

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres años.
- c. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales “b” y “c” se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, durante los cuales el profesor imputado podrá hacer sus descargos y ejercer el derecho a ser escuchado. En caso de que dicho procedimiento administrativo provenga de una denuncia por violación sexual o afines el profesor objeto del proceso será suspendido de la carrera con goce de remuneración en el tiempo que dure el procedimiento.

### 1.4. Jornada laboral

La jornada ordinaria de trabajo de los profesores es de treinta (30) horas cronológicas semanales. Comprende horas de docencia de aula, de preparación de clases, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la institución educativa. Dicha jornada laboral se distribuye en veinticinco (25) horas de trabajo en el aula, taller o laboratorio y cinco (5) horas cronológicas dedicadas a labores complementarias tales como planificación y evaluación de las unidades de aprendizaje, elaboración de materiales educativos, coordinaciones con padres de familia, otros profesores y personal directivo, tutoría y asesoría a estudiantes, trabajo de proyección social, entre otros.

En los casos en que el profesor trabaje un número de horas diferente al de la jornada laboral ordinaria, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en la institución educativa, el pago de su remuneración está en función de las horas de trabajo.

Los directores de instituciones educativas, con la opinión del Consejo Académico, fijarán los horarios de trabajo de los profesores de aula, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

La jornada de trabajo para los directores y subdirectores es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

Por otro lado, en las instituciones educativas, la función de investigación es a tiempo parcial y complementaria del área de gestión pedagógica, y no puede exceder a más de diez (10) horas cronológicas de la jornada laboral.

### 1.5. Remuneración

Las remuneraciones, así como las gratificaciones, asignaciones e incentivos en la carrera pública magisterial son determinadas por el Gobierno nacional. Los gobiernos regionales y locales pueden complementar, con sus presupuestos, el financiamiento de otras asignaciones o bonificaciones que consideren necesarias.

## Regímenes laborales especiales

---

El profesional de la educación a servicio de otras dependencias públicas puede desempeñar un cargo más por función docente, siempre que no exista incompatibilidad horaria. Los citados profesores tienen derecho a percibir el total de ingresos que, por todo concepto, se percibe en cada uno de los cargos que ejercen.

La remuneración de los profesores de la carrera magisterial está fijada en función a una escala única nacional, por la cual se determinará la remuneración correspondiente al profesor del primer nivel magisterial y los posteriores en función a los porcentajes mayores a dicho monto, según el siguiente cuadro:

NIVEL MAGISTERIAL	PORCENTAJE MAYOR A LA REMUNERACIÓN DEL PRIMER NIVEL
II	15%
III	30%
IV	50%
V	100%

### 1.5.1. Tipos de remuneración

Los profesores al servicio del Estado perciben los siguientes tipos de remuneración:

- a) **Remuneración íntegra mensual.-** Es aquella remuneración regular y permanente, fijada a nivel nacional, que de manera continua percibe un profesor en el nivel magisterial en que se encuentra. Está afectada a descuentos sociales.
- b) **Remuneración mensual.-** Es aquella constituida por la remuneración íntegra mensual más las asignaciones a las que tenga derecho el profesor.
- c) **Remuneración total permanente.-** Es aquella que forma parte de la remuneración íntegra mensual y se otorga con carácter general a los profesores incorporados en la ley. Dicha remuneración es la base para el cálculo de una pensión de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones; asimismo, está afectada a descuentos sociales.

### 1.6. Derechos y beneficios laborales

#### 1.6.1. Derechos laborales

Los trabajadores sujetos al régimen del profesorado tienen derecho a gozar los siguientes derechos:

- a) **Vacaciones.-** En lo que respecta al derecho vacacional, el ordenamiento ha dispuesto que sea gozado, según las áreas magisteriales, de la siguiente manera:

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

- (i) Treinta (30) días anuales para los profesores que laboren en el área de gestión institucional o de investigación y para aquellos que tengan cargos directivos en los centros y programas educativos.
- (ii) Sesenta (60) días anuales otorgados al término del año escolar para los profesores que laboran en el área de gestión pedagógica. Durante las vacaciones escolares de medio año, los profesores limitan su labor a terminar los trabajos de primer semestre y a preparar los del segundo. El periodo de estas vacaciones no podrá ser menor a diez (10) días calendario y es fijado por la autoridad educativa competente.

En el caso de los profesores nombrados que laboran menos de diez (10) meses en un ejercicio presupuestal, la remuneración vacacional se abona en forma proporcional a los meses laborados durante dicho ejercicio o año lectivo anterior o periodo promocional anterior. El cálculo de la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base de cálculo la remuneración total vigente en dicho periodo vacacional.

Para tener derecho al reconocimiento oficial del periodo vacacional como tiempo de servicios el profesor debe acreditar como mínimo tres (3) meses de servicios en el año lectivo o periodo promocional anterior, considerando seis (6) días por cada mes laborado. El personal del área administrativa lo percibirá en el mes de vacaciones que le corresponda de acuerdo al rol respectivo.

El derecho al descanso vacacional es irrenunciable y no es posible su acumulación.

- b) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).**- Los profesores al servicio del Estado tendrán derecho a recibir una remuneración compensatoria por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese a razón de dos (2) remuneraciones totales permanentes por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales. Percibe, además, una remuneración personal del dos por ciento (2%) de su remuneración por cada año de servicios cumplidos.
- c) Asignaciones.**- Los profesores al servicio del Estado, en la medida que cumplan con determinadas condiciones, tienen derecho a percibir las siguientes asignaciones:
  - (i) Asignación por el ejercicio de cargo de director.**- El director de una institución educativa, en tanto desempeñe dicho cargo en institución educativa polidocente, percibe las asignaciones que a continuación se detallan:
    - Quince por ciento (15%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una institución educativa con un (1) turno de funcionamiento.

## Regímenes laborales especiales

---

- Veinte por ciento (20%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una institución educativa con dos (2) turnos de funcionamiento.
- Cuarenta por ciento (40%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una institución educativa con tres (3) turnos de funcionamiento.

El subdirector, en tanto desempeñe dicho cargo, percibe una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración íntegra mensual; los otros cargos jerárquicos perciben una asignación equivalente al cinco por ciento (5%) de su remuneración íntegra.

- (ii) **Asignación por trabajo en instituciones unidocentes o multigrado en ámbito rural.**- El profesor que presta servicios bajo la condición en mención, percibe treinta por ciento (30%) adicional a la remuneración íntegra mensual si trabaja en una institución unidocente; y, diez por ciento (10%) adicional si lo hace en una institución educativa multigrado o polidocente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera.

Las asignaciones por este concepto se dejan de percibir cuando el profesor deja de prestar servicios efectivos en las instituciones educativas indicadas en el presente artículo.

- (iii) **Asignación por excelencia profesional.**- El Ministerio de Educación establece un programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional para los profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten los conocimientos, habilidades y competencias que el programa determine y ejecuten actividades de capacitación y otros apoyos dirigidos al desarrollo profesional del magisterio y de las instituciones educativas.

Los profesores que voluntariamente deseen participar en este programa, y califiquen para pertenecer a él, tienen derecho a recibir una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su nivel magisterial.

- (iv) **De la asignación por asesoría.**- Los profesores que realicen tareas de asesoría a uno o más profesores en periodo de inserción recibirán, durante nueve (9) meses lectivos, una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración mensual.
- (v) **Asignación por desempeño destacado.**- Los profesores perciben una asignación por desempeño, equivalente a dos (2) remuneraciones totales permanentes. Esta asignación se administra descentralizadamente y se otorga a los profesores que obtienen resultados destacados en el desempeño de sus funciones; en especial, por el logro de aprendizajes por sus alumnos.
- (vi) **Asignación por tiempo de servicios.**- El profesor tiene derecho a percibir una remuneración íntegra al cumplir veinte (20) años de servicios, la mujer;

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

y veinticinco (25) años de servicio, el varón; asimismo, dos (2) remuneraciones íntegras al cumplir veinticinco (25) años de servicio la mujer y treinta (30) años de servicio el varón.

**(vii) Asignación por preparación de clase y evaluación.-** El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por preparación de clases y evaluación.

### 1.6.2. Beneficios sociales

**a) Subsidio por luto y sepelio.-** El profesor a servicio del Estado tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge. Este es equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión. También tiene derecho a un subsidio equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión por fallecimiento del padre o la madre.

Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio de dos (2) remuneraciones íntegras o pensiones.

**b) Licencia con goce de remuneraciones.-** Los profesores al servicio del Estado, tienen derecho a la licencia con goce de remuneraciones, en los siguientes casos:

- Noventa (90) días de licencia en caso de maternidad.
- Doce (12) meses de licencia por enfermedad o accidente común. La licencia podrá extenderse hasta un máximo de (18) meses en el curso de tres (3) años calendario.
- En caso de tuberculosis, enajenación mental, enfermedad profesional, insuficiencia inmunológica adquirida, neoplasia maligna y accidente ocurrido con ocasión del servicio, la licencia por percepción íntegra de remuneraciones se prorrogará durante el tiempo que dure la enfermedad, hasta que se declare la incapacidad física o mental debidamente comprobada.
- Por sufrir siniestros que lo afecten, por un plazo máximo de sesenta (60) días calendario.
- Por fallecimiento de cónyuge, padres e hijos por ocho (8) días, si el deceso se produce en la provincia donde presta servicios el profesor, y por quince (15) días si se produce en provincia distinta.

La licencia se computará a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar y será otorgada por la autoridad inmediata superior, a la sola presentación de la solicitud escrita del interesado, que para dicho efecto equivale a declaración jurada simple.

## Regímenes laborales especiales

---

- Por becas para su perfeccionamiento o especialización en educación, sea en el país o en el extranjero, hasta por dos años consecutivos. Dicho periodo podrá ser prorrogado hasta por un (1) año más sin goce de remuneraciones, siempre que así se requiera para la conclusión de los estudios.
  - Para realizar estudios o investigaciones promovidas por el Estado, durante un año, cada siete años continuos.
  - Por asumir la representación del Perú en eventos internacionales de carácter deportivo, cultural, sindical y otros.
  - Por citación expresa, judicial, militar o policial.
  - Por desempeño de funciones públicas y/o cargos de confianza.
  - Por representación sindical.
  - Por enfermedad considerada profesional cuando se produce en acción directa o con ocasión a este.
- c) **Licencia sin goce de remuneraciones.**- Los profesores tendrán derecho a licencia sin goce de remuneraciones en los siguientes casos:
- Hasta por un (1) año por motivos particulares en un periodo de cinco (5) años.
  - Hasta por dos (2) años para estudios profesionales de especialización o posgrado en educación.
  - Por el tiempo que dure el desempeño de su funciones públicas como resultado de procesos electorales o por asumir cargos políticos o de confianza en la Administración Pública.
  - Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos hasta un máximo de seis (6) meses.

## 2. TRIBUTOS, APORTACIONES Y RETENCIONES LABORALES

El pago de los tributos, aportaciones y retenciones laborales para el caso de los profesores al servicio del Estado, así como para los profesores que prestan servicios en instituciones particulares, se realizará de la misma manera que en el caso de los trabajadores del régimen privado.

## 3. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El cese de los profesores se produce por:



### **a) Solicitud del trabajador**

El cese por solicitud del profesor se efectúa con la presentación de su pedido en forma escrita con firma legalizada o autenticada por el fedatario.

### **b) Por abandono injustificado del cargo**

El abandono de cargo se produce por ausencia injustificada del profesor por más de tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) días no consecutivos en el periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

En estos casos debe efectuarse, previamente, procedimiento administrativo.

### **c) Por incapacidad física o mental debidamente comprobada**

Se produce el cese del profesor por esta causal cuando, habiendo hecho uso del periodo máximo de licencia correspondiente, se encuentre imposibilitado en forma permanente de continuar en el servicio.

El profesor cesado por esta modalidad tendría derecho a una pensión nivelable independientemente de su tiempo de servicios.

La incapacidad para el servicio se sustenta con el informe del jefe inmediato superior y la certificación por parte de EsSalud.

En el caso del informe del jefe inmediato superior, deberá precisarse, en caso de accidente, si el hecho se produjo durante el desempeño de sus funciones o en misión de servicio como consecuencia del cumplimiento de órdenes recibidas.

La certificación de EsSalud debe determinar la naturaleza de la incapacidad indicando si el impedimento es temporal o permanente.

### **d) Al recibir sentencia condenatoria por delito doloso.**

### **e) Por destitución**

Este supuesto sucede por no haber aprobado la evaluación de desempeño en tres oportunidades y en el mismo nivel magisterial.- El profesor que desaprobó la evaluación ordinaria y luego la evaluación extraordinaria en dos (2) oportunidades es cesado en forma definitiva de la función docente sin proceso administrativo.

### **f) Por límite de edad**

El cese por límite de edad se efectúa de oficio cuando el profesor cumple setenta (70) años de edad. En este caso, se otorgará la pensión y demás beneficios que le corresponden por ley.

### **g) Por aplicación de sanción disciplinaria**

En este caso, el cese se producirá previo procedimiento administrativo.

### **h) Por muerte**

El cese por esta causa se declara con la presentación de la partida de defunción.

### **g) Voluntariamente**

El cese del profesor se efectúa por esta causal cuando, en el caso de las mujeres, cumplen veinticinco (25) años de servicios, y en el caso de los hombres, treinta (30) años de servicios.

Para el cómputo del tiempo en ambos casos se deberá incluir el tiempo de estudios de formación profesional.

El término de la relación laboral se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma. Conlleva necesariamente el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios y los beneficios pensionarios si fuere el caso. Al término de la relación laboral, el servidor hace entrega formal del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención ante quien la autoridad competente disponga.

## **4. SISTEMA PENSIONARIO**

Según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 20530, las pensiones que se otorgan a los profesores al servicio del Estado, son:

- a. Para el trabajador: cesantía e invalidez.
- b. Para los deudos: sobrevivientes.

El profesor al servicio del Estado adquiere el derecho a la pensión al alcanzar quince años de servicios reales y remunerados, en el caso de los hombres; y doce y medio años, en el caso de las mujeres.

Las pensiones de cesantía y sobrevivientes se regularán sobre la base del ciclo laboral máximo de treinta (30) años para el personal masculino y veinticinco (25) años para el femenino, a razón, según el caso de una treintava o veinticincoava parte del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas en los doce últimos meses, por cada año de servicios. Se observará el régimen de dozavos por fracciones inferiores a un año de servicios.

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

Si las remuneraciones pensionables hubieran sido aumentadas al trabajador en cincuenta por ciento o más dentro de los últimos sesenta meses, o entre treinta y cincuenta por ciento, dentro de los últimos treintiseis (36) meses, la pensión será regulada sobre la base del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas en el periodo correspondiente a los últimos sesenta (60) o treinta y seis (36) meses, en su caso. Si el trabajador resultare comprendido en las dos situaciones anteriormente indicadas, se tomará promedio mayor.

La norma del párrafo anterior no es aplicable a los trabajadores cuyo promedio de remuneraciones pensionables, calculada según se indica en el párrafo del presente artículo, sea inferior a cinco remuneraciones correspondientes al menor grado y subgrado de la escala que esté vigente.

Se podrá percibir simultáneamente del Estado dos pensiones, o un sueldo y una pensión, cuando uno de ellos provenga de servicios docentes prestados a la enseñanza pública o de viudez. Asimismo, podrá percibirse dos pensiones de orfandad, causadas por el padre y la madre.

### 5. BENEFICIOS ADICIONALES

El profesor pensionista, a diferencia del régimen laboral común, tiene derecho a los siguientes beneficios:

BENEFICIOS DEL PROFESOR PENSIONISTA
a. Prestaciones de seguridad social, de acuerdo con las normas legales respectivas.
b. Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, asignaciones por escolaridad, incremento por costo de vida en montos iguales a los del servicio activo y demás conceptos que se otorguen por ley, para los que laboran en entidades públicas.
c. Generar pensiones de sobrevivientes en caso de fallecimiento.
d. Participar en programas de salud, vivienda y recreación y otros de promoción humana que realiza el Estado a favor del profesor en actividad.
e. A que sus pensiones sean abonadas en efectivo y en su domicilio en caso de impedimento físico o mental o cuenten con más de setenta (70) años de edad.
f. Gozar del 50% de descuento en las tarifas de servicio de transporte, de hotelería del Estado y en los espectáculos públicos culturales organizados o auspiciados por las entidades del Estado.
g. A participar a través de los representantes de sus organizaciones gremiales a nivel nacional en las comisiones relacionadas con la problemática del magisterio cesante.

### 6. RÉGIMEN DEL PROFESORADO PARTICULAR

El servicio particular comprende a los profesores que trabajan en el área de la docencia en centros y programas educativos de régimen laboral de la actividad privada, así estos reciban recursos provenientes del Estado.

## Regímenes laborales especiales

---

El profesor del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Fomento del Empleo.

Al régimen del profesor particular le es aplicable la jornada laboral de 24 horas pedagógicas, con una duración de cuarenta y cinco (45) minutos cada una.

Asimismo, las disposiciones del régimen general que no sean compatibles con la Ley del Profesorado son aplicables a los profesores del Sector Público.

### 7. RÉGIMEN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

El régimen del profesor universitario está regulado por la Ley N° 23733, Ley Universitaria, en la cual se clasifica a los profesores universitarios como: ordinarios (principales, asociados y auxiliares), extraordinarios y contratados.

#### a) Derechos de los profesores ordinarios

Dentro de los principales derechos de los profesores ordinarios:

DERECHOS DE LOS PROFESORES ORDINARIOS	
a.	El goce, por una sola vez, de un año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones aprobadas expresamente una y otras por la universidad. Este beneficio corresponde a los profesores principales o asociados; a tiempo completo y con más siete (7) años de servicios en la universidad y es regulado en el Estatuto de cada una de ellas. Comprende el haber básico y las demás remuneraciones complementarias.
b.	El reconocimiento de cuatro (4) años adicionales al abono al tiempo de servicios por concepto de formación académica o profesional, siempre que en ellos no se haya desempeñado cargo o función pública. Este beneficio se hace efectivo al cumplirse quince (15) años de servicios docentes.
c.	Las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año, sin perjuicio de atender trabajos preparatorios o de rutina universitaria de modo que no afecten el descanso legal ordinario.
d.	Los derechos y beneficios del servidor público y a la pensión de cesantía o jubilación conforme a ley.
e.	La licencia sin goce de haber, a su solicitud en el caso de mandato legislativo o municipal, y forzosa en el caso de ser nombrado ministro de Estado, conservando la categoría y clase docente.

#### b) Remuneraciones de los profesores universitarios

Las remuneraciones de los profesores de las universidades públicas se homologan con las de los magistrados judiciales.

## Régimen laboral educativo: Docentes escolares y universitarios

---

Los profesores tienen derecho a percibir además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por la ley cualquiera sea su denominación.

### c) Profesores universitarios del Sector Privado

A los profesores de universidades privadas les es aplicable lo anteriormente expuesto, además de regirse por las disposiciones del Estatuto de la respectiva universidad, el que establece las normas para su ingreso a la docencia, su evaluación y su promoción.

La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores.

## 8. MODALIDADES FORMATIVAS

Según lo dispuesto en la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, la capacitación de los docentes o catedráticos del sistema de formación profesional se realiza mediante la modalidad formativa denominada: pasantía de docentes y catedráticos.

La duración máxima del convenio de pasantía de docentes y catedráticos es de tres (3) meses calendario y tendrá una jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Dicho convenio debe ser suscrito por la institución educativa, el beneficiario, y el centro de formación profesional.

Dentro de las obligaciones principales del centro de formación profesional tenemos la planificación y monitoreo del itinerario de la pasantía, así como el continuo pago de la remuneración del beneficiario.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 24029 (15/12/1984)	Ley del Profesorado
Ley N° 25212 (20/05/1990)	Sustanciales modificaciones de la Ley del Profesorado
Ley N° 29062 (12/07/2007)	Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial
Decreto Supremo N° 19-90-ED (29/07/1990)	Reglamento de la Ley del Profesorado
Decreto Supremo N° 003-2008-ED (10/01/2008)	Reglamento de la Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial
Decreto de Urgencia N° 105-2001 (31/08/2001)	Fijan la remuneración básica para profesores, profesionales de la salud, docentes universitarios, personal de los centros de salud, miembro de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, así como los jubilados comprendidos dentro de los regímenes del Decreto Ley N° 19990 y del Decreto Ley N° 20530.
Ley N° 23384 (20/05/1982)	Ley General de Educación
Ley N° 23733 (17/12/1983)	Ley Universitaria
Resolución Suprema N° 091-86-EF-76 (22/03/1986)	Establecen normas complementarias referentes a las remuneraciones y bonificaciones del docente universitario
Ley N° 26549 (01/12/1995)	Ley de los centros educativos privados
Decreto Legislativo N° 882 (09/11/1996)	Ley de promoción de la inversión en la educación
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (09/09/1997)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## REMUNERACIÓN VACACIONAL DE LOS PROFESORES

Dos profesores trabajan en un centro escolar privado durante el periodo 2008 y la remuneración que perciben es de S/. 2,000 cada uno.

Un profesor se dedica a la enseñanza y cumple sus horas establecidas, el otro profesor labora en el área administrativa en la gestión del colegio, es decir, no ejerce propiamente la docencia.

Al respecto, el empleador nos consulta ¿cómo se determina el importe a pagar por el derecho de sus vacaciones, considerando las funciones de ambos profesores?

### **Solución:**

La remuneración por vacaciones de los profesores se determina en proporción al tiempo laborado durante el año lectivo sobre la base de las remuneraciones vigentes en el periodo de vacaciones.

De acuerdo al caso presentado, se trata de dos profesores que laboran en un centro educativo y perciben como remuneración el importe de S/.2,000 cada uno. Sin embargo, al laborar en diferentes áreas, se deben tratar (a efectos de las vacaciones) en forma separada:

#### **a) Labor administrativa**

Al laborar en el área administrativa o de gestión institucional tienen derecho únicamente al goce de treinta (30) días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la dirección.

La remuneración vacacional es sobre la base del ingreso que percibe al momento del goce de sus vacaciones:

- Remuneración vacacional : S/. 2,000

## Regímenes laborales especiales

---

### b) Labor de docencia

Los profesores que trabajan en el área de gestión pedagógica, en las modalidades, niveles y ciclos de educación básica, gozan de sesenta (60) días anuales de vacaciones a partir del día siguiente en el que finaliza el año escolar, es decir, un plazo superior al de los trabajadores administrativos.

La remuneración vacacional para los profesores que laboran en esta área se calculan en forma proporcional al tiempo laborado durante el año electivo, sobre la base de la remuneración vigente en el periodo de vacaciones:

- Remuneración vigente	:	<b><u>S/. 2,000.00</u></b>
Meses laborados en el año electivo	:	Diez (10) meses
- Remuneración vacacional	:	<b><u>S/. 1,666.67</u></b>
(S/. 2,000 ÷ 12 x 10 meses)		

Con relación al pago de indemnización vacacional, por el no goce de las vacaciones, no se da este supuesto en las actividades del régimen del profesorado particular, por efectos de las precisiones que se dan en torno al goce de este beneficio, descritos en el presente capítulo.



El incumplimiento de las resoluciones que disponen abono de subsidios por luto, sepelio y gratificaciones constituye, además de un infracción sistemática de las normas, una agresión reiterada a los derechos del personal docente, que genera un estado de cosas inconstitucional, por constatarse los comportamientos renuentes, sistemáticos y reiterados, de los funcionarios del Ministerio de Economía y Finanzas, así como también de las autoridades del Ministerio de Educación, a la hora de atender los reclamos que se refieren a derechos reconocidos en normas legales correspondientes al personal docente, como es en el presente caso la ejecución de una resolución que declara un derecho concedido en la Ley del Profesorado y su reglamento a todos los docentes en los supuestos claramente establecidos.

*Exp. N° 02220-2005-PC/TC*

En atención a que la bonificación por luto constituye una remuneración periódica supeditada al acaecimiento de una contingencia –en este caso, la muerte de un familiar– que forma parte del conjunto de derechos económicos creado por la Ley del Profesorado, se vulnera el derecho constitucional de pago de remuneraciones previsto en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, si a través de una resolución directoral se fija un monto ínfimo como bonificación por luto.

*Exp. N° 2004-01088*

El artículo 53 de la Ley N° 23733 dispone la homologación de las remuneraciones de los docentes universitarios con las correspondientes a los magistrados judiciales; por tanto, el incumplimiento de esta disposición viola los derechos fundamentales de los docentes universitarios, así como los derechos del trabajador reconocidos en el artículo 24 de la Constitución, cuyo ejercicio es irrenunciable, tal como lo dispone en su artículo 26, inciso 2); en consecuencia, el pago de los haberes es inexcusable. Por otro lado, el incumplimiento de esta norma obstaculiza la consecución de los objetivos previstos para la educación universitaria por la Constitución, debido a que inhibe a los mejores profesionales de incorporarse a la tarea docente y desalienta a los que la ejercen en sus áreas de enseñanza, investigación y proyección social.

*Exp. N° 256-2002-AA/TC*

La Ley del Profesorado, si bien es de existencia preconstitucional, el legislador actual no ha visto conveniente derogarla ni modificarla sustancialmente, en tanto considera que sus preceptos se adecuan a la actual Carta Magna. Y no podía ser de otro modo: la vigencia de la legislación anterior a la Constitución se mantiene (como garantía de seguridad jurídica) mientras no se oponga a la Norma Fundamental, y este parece ser el caso de la referida ley.

*Exp. N° 485-2002-AA/TC*

---

**Los conceptos de subsidios por luto, sepelio y gratificaciones regulados en la Ley de Profesorado pueden ser exigidos mediante una acción de cumplimiento**

---

---

**No es posible fijar montos inferiores de conceptos reconocidos en la Ley del Profesorado**

---

---

**El incumplimiento de la homologación de remuneraciones establecida para los docentes universitarios desincentiva la incorporación a la tarea docente**

---

---

**Ley del Profesorado: Compatibilidad con la Constitución**

---



## Régimen laboral portuario

Se entiende por trabajo portuario a la actividad económica que comprende el conjunto de labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar las faenas de carga, descarga, estiba, desestiba, trasbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto.

### 1. DEFINICIONES

#### a) Empleador

El empleador es una persona jurídica con licencia para operar como empresa de estiba o desestiba o cooperativa de trabajadores de estiba o desestiba, en un puerto determinado, lo que la faculta a contratar trabajadores portuarios.

#### b) Trabajador

El trabajador portuario es la persona natural debidamente capacitada que bajo relación de subordinación respecto del empleador portuario, realiza un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajo portuario, tales como, estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto se establezcan.

#### c) Prestación

La prestación del trabajador portuario consiste en el trabajo de manipulación, de carga y descarga de mercancías y demás faenas que se ejecutan en los puertos marítimos, fluviales y lacustres de la República. Las labores que realiza el trabajador portuario es personal, subordinada y remunerada.

## Regímenes laborales especiales

Es personal porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinada, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario.

En ese sentido, el régimen laboral portuario comprende las relaciones laborales que mantienen los trabajadores portuarios con las empresas y/o cooperativas de estiba y desestiba, consistentes en prestaciones personales, subordinadas y remuneradas en uno o más puertos.

Cabe precisar, que en lo no previsto por estas normas se aplicará el régimen común, en cuanto fuera aplicable.

### d) Operaciones

El trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador, y comprende las siguientes operaciones:

OPERACIONES LLEVADAS A CABO POR LOS TRABAJADORES PORTUARIOS	
Estiba o carga	Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.
Desestiba o descarga	El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del empleador.
Movilización de carga	Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.
Tarja	Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario.

## 2. ESPECIALIDADES

Los trabajadores portuarios podrán cumplir cualquiera de las siguientes especialidades:

- **Estibador:** especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lancharo, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar.

- **Capataz de estiba:** es el estibador que por su experiencia es responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para

laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el jefe de cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

- **Gruero-winchero:** especialidad que comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga.

- **Portalonero:** especialidad que consiste en asistir al gruero-winchero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al gruero-winchero realizar su labor sin asistencia.

- **Elevadorista:** especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque.

- **Tarjador:** especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de escribir en la nota de tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía, cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si esta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de tarja debe ser suscrita por el tarjador. También, debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares de almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado.

Se ha establecido que, de acuerdo al trabajo operativo que se requiera en cada puerto de la República, se conformará una comisión que considerará especialidades portuarias distintas a las señaladas en el presente numeral.

### 3. FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

El trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento. Dicha forma de contratación se justifica en el tipo de prestación llevada a cabo por este trabajador<sup>1</sup>. El contrato de trabajo es uno intermitente. Cuando la temporalidad del servicio así lo permita, las partes podrán celebrar cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el régimen general.

---

<sup>1</sup> En efecto, las labores del trabajador portuario son realizadas de acuerdo a temporadas de actividad que son interrumpidas por periodos de veda, según lo que dispone la autoridad del sector producción.

### a) Padrón único

El control mensual de las labores realizadas por el trabajador portuario se realiza a través de un padrón único en el cual deberá consignarse el número de turnos que viene laborando cada trabajador en dicho mes.

Dicho padrón deberá estar a disposición de los empleadores portuarios en forma permanente, a través de medios electrónicos o en forma directa, de manera tal que puedan conocer el número de turnos que vienen desempeñando, y de esta manera se evite la nombrada de un trabajador que supere los veintiséis (26) turnos al mes.

Al final de cada mes deberá remitirse a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia del referido padrón.

### b) Formato Único de Nombrada

El Formato Único de Nombrada es el documento que acredita la contratación de personal para la prestación de servicios específicos en los turnos expresamente establecidos. Este documento lo extiende el empleador en original y tres copias, conservando el empleador el original en el lugar de trabajo.

Una copia se entregará a la entidad administradora del puerto, otra a la Autoridad Administrativa de Trabajo y la última se proporcionará a la cuadrilla de trabajadores nombrados.

El Formato Único de Nombrada deberá contener la siguiente información:

1. Nombre del trabajador portuario.
2. Número del documento nacional de identidad o documento similar vigente.
3. Número de registro.
4. Especialidad.
5. Puerto.
6. Día, horario, turno y jornada de trabajo en que se efectuarán las labores.
7. Lugar de ejecución de labores.
8. Nombre, dirección y RUC del empleador.
9. Nombre y ubicación de la nave en puerto.

### 4. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

El trabajador portuario se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole todos los derechos y beneficios de este sector.

#### a) Límite respecto al nombramiento

Está prohibido el nombramiento de un trabajador cuando este haya acumulado durante el mes correspondiente veintiséis (26) turnos laborales efectivos, para cuyo efecto la empresa administradora del puerto llevará un control mensual.

#### b) Jornada de trabajo<sup>2</sup>

Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres turnos diarios. Se entiende como jornada a cada turno de trabajo para el cual es nombrado el trabajador portuario. En consecuencia, ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, sea para una o más empresas, ni más de veintiséis turnos al mes.

El empleador podrá establecer, de acuerdo a sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo. El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, salvo que realice horas extras en cuyo caso se aplican las disposiciones del régimen laboral común.

#### c) Remuneración

Los derechos laborales se calculan y abonan por jornada o destajo. Los pagos se efectúan semanalmente. El abono de la remuneración y beneficios sociales se efectuarán semanalmente y en forma cancelatoria de acuerdo a los siguientes porcentajes:

ABONO DE LA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR PORTUARIO	
Descanso semanal obligatorio	16.67%
Gratificaciones legales	16.67%
CTS	8.33%
Vacaciones	8.33%
Asignación familiar	La parte proporcional de la remuneración de acuerdo a ley.

La remuneración y los beneficios sociales legales anteriormente descritos se calculan y cancelan solo por el tiempo efectivamente laborado.

---

<sup>2</sup> La jornada laboral de trabajo se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002).

## Regímenes laborales especiales

---

A efectos del cómputo de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores, entiéndase que cada turno efectivamente laborado equivale a un día de trabajo. En caso de que los servicios no completen una jornada, se deberá abonar en forma proporcional los beneficios sociales que correspondan, de conformidad con las normas del régimen laboral de la actividad privada.

### **d) Labores en días feriados**

En caso de que el trabajador labore en día feriado no laborable, el empleador deberá abonar una sobretasa del 100% por los turnos laborados en el respectivo feriado, al igual que en el régimen laboral común.

## **5. SEGURIDAD SOCIAL**

Los trabajadores portuarios son afiliados regulares para la aplicación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, sus normas reglamentarias, complementarias o sustitutorias. A efectos del Régimen de Pensiones, el trabajador portuario tiene la calidad de asegurado obligatorio del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según sea el caso.

### **a) Prestaciones médicas y económicas a cargo de EsSalud**

A diferencia del régimen laboral común, considerando la pluralidad de empleadores del trabajador portuario y la naturaleza discontinua de sus servicios, las prestaciones de salud y prestaciones económicas (subsídios) le serán otorgadas al trabajador portuario sin exigirse el requisito de la continuidad laboral, a menos que hayan transcurrido más de tres meses sin prestar labor alguna. A efectos de acceder a las prestaciones antes señaladas, durante el periodo de los tres (3) meses<sup>3</sup>, se considerará que el trabajador portuario se encuentra en baja temporal. Transcurrido dicho plazo se le considerará cesado y con derecho de cobertura por desempleo, de cumplir con las condiciones necesarias.

Las prestaciones económicas se otorgan desde el primer día de incapacidad laboral y son abonadas por los empleadores a quienes el trabajador estuviera prestando el servicio al momento de la ocurrencia del hecho generador de las prestaciones económicas, sin perjuicio de solicitar el reembolso de los subsidios de acuerdo a las normas generales establecidas.

Si cuando ocurriera el hecho, el trabajador no se encontrara prestando labor efectiva para ningún empleador, EsSalud deberá asumir directamente el pago de los subsidios correspondientes.

De ser necesaria la acreditación de las aportaciones sociales, bastará con la sola presentación de las anteriores boletas de pago expedidas por los empleadores portuarios.

---

<sup>3</sup> Periodo de carencia exigido por la Ley N° 26790, Ley de Modernización en Seguridad Social en Salud.



### **b) Sistema Nacional o Privado de Pensiones**

La afiliación al sistema pensionario de un trabajador portuario es obligatoria, y se aplican las mismas disposiciones que a un trabajador del régimen laboral privado.

## **6. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)**

La actividad del trabajador portuario es considerada como actividad de riesgo, por lo que el empleador deberá realizar un aporte adicional que cubra salud y pensiones, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## **7. DERECHOS COLECTIVOS**

De acuerdo a lo establecido en la Ley del Trabajo Portuario, las relaciones individuales y colectivas en materia laboral se regulan de conformidad con las normas laborales vigentes. El derecho de huelga se ejerce conforme a ley. El conflicto laboral entre los trabajadores portuarios y un empleador no deberá afectar la actividad de los demás empleadores portuarios, ni las actividades portuarias que se realizan en el recinto portuario.

## **8. CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

La entidad administradora de puertos promoverá programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo portuario requeridas en cada puerto.

## **9. OTRAS OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR**

Los empleadores que cuenten con trabajadores portuarios deberán cumplir principalmente las siguientes obligaciones:

### **a) Planilla electrónica**

A partir del 1 de enero de 2008, deberán ser incluidos los trabajadores portuarios en la planilla electrónica. Asimismo, el pago de las remuneraciones se acredita con la emisión de las boletas de pago debidamente firmada por el trabajador, la cual debe contener los mismos datos que figuran en la planilla de pago, y debe ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal.

### **b) Registro de Trabajadores Portuarios**

El Registro de los Trabajadores Portuarios en cada puerto activo de la República se encuentra a cargo de la entidad administradora de aquel puerto.

La inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre. Para inscribirse en el registro de trabajadores portuarios es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

## Regímenes laborales especiales

---

- a) Ser ciudadano peruano.
- b) Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad.
- c) Presentar certificado de antecedentes policiales y penales.
- d) Presentar certificado del área de salud que acredite capacidad psicofísica para desempeñarse en las labores propias de la especialidad.
- e) Presentar certificado de trabajo, planillas o boletas de pago para acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario. En su defecto, presentar certificado expedido por el Infocap u otro instituto similar que acredite su capacidad. En este caso, el trabajador deberá acreditar experiencia no menor de dos años. Asimismo, el certificado expedido por el Infocap u otro instituto similar no podrá tener una antigüedad mayor a dos años<sup>4</sup>.

La entidad administradora de puertos extiende a cada trabajador un certificado que acredite que se encuentra hábil para desempeñar labores de la actividad portuaria. Dicho certificado es personal e intransferible, consigna la identidad del trabajador, su número de registro, la especialidad y el puerto al que corresponde.

El nombramiento de los trabajadores portuarios se efectúa en cada puerto, en el lugar habilitado por la entidad administradora del puerto, salvo que los empleadores portuarios habiliten un lugar común cercano al recinto portuario, lo que será informado a dicha entidad.

El nombramiento del trabajador portuario registrado será efectuado por los empleadores, por especialidad y por jornada.

El registro podrá consignar una o más especialidades por cada trabajador, siempre que estos acrediten capacitación o experiencia en cada una de ellas, según los usos y costumbres.

### 10. INFRACCIONES LABORALES

Se consideran infracciones propias del régimen laboral portuario y en concordancia con lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, las siguientes conductas:

- a) No pagar beneficios de carácter irrenunciable a los trabajadores: pago de las remuneraciones, sobretiempos, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones o asignación familiar.
- b) No registrar al trabajador portuario en planillas.

<sup>4</sup> En ambos casos, la antigüedad está referida a la fecha de la presentación de su solicitud en el respectivo registro.

## Régimen laboral portuario

---

- c) Nombrar al trabajador en documento ajeno al formato único de nombrada o hacerlo trabajar sin nombramiento vigente de acuerdo al turno de trabajo.
- d) Emplear o nombrar a trabajadores no registrados en el registro de trabajadores portuarios.
- e) Emplear a trabajadores menores de edad.
- f) Contratar a un trabajador portuario por más de dos jornadas consecutivas o contratar a un trabajador portuario por más de veintiséis jornadas mensuales.
- g) El cierre intempestivo del centro de trabajo.
- h) Nombrar a los trabajadores portuarios en un lugar distinto del habilitado por la entidad administradora de puertos o el designado en forma común por los empleadores portuarios, salvo que haya recurrido a la nombrada electrónica de los trabajadores portuarios.
- i) No remitir oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo la copia del padrón único con el control mensual de los trabajadores portuarios (obligación de la entidad administradora del puerto).
- j) Permitir el acceso de trabajadores o registrados y sin exhibición de la correspondiente nombrada (obligación de la entidad administradora del puerto).

La clasificación de estas infracciones referidas a su gravedad y al número de trabajadores afectados es realizada conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

### **11. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores portuarios son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

### **12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Considerando que la actividad portuaria ha sido calificada como de riesgo, son aplicables las disposiciones referidas al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2005-TR y la Ley N° 29088, norma que desarrolla lo referido a la seguridad y salud de los estibadores terrestres y transportistas manuales, en lo que resulte aplicable.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27866 (16/11/2002)	Ley del Trabajo Portuario
Ley N° 27943 (01/03/2003)	Ley del Sistema Portuario Nacional
Decreto Supremo N° 013-2004-TR (27/10/2004)	Aprueban el TUO del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 013-2005-TR (10/11/2005)	Aprueban formato para la liquidación y pago de remuneraciones y beneficios sociales del trabajador portuario
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS DE TRABAJADOR PORTUARIO

Un trabajador con carga familiar, afiliado a una AFP e inscrito en el Registro de Trabajadores Portuarios bajo la especialidad de “tarjador” percibe una remuneración de S/. 68.50 por turno realizado.

Asimismo, durante la semana laboró cinco (5) días ordinarios, e hizo un (1) turno adicional en dos (2) días continuos a solicitud del empleador.

Al respecto, el empleador nos consulta a cuánto asciende la remuneración y beneficios laborales de este trabajador portuario.

### Solución:

La labor del trabajador portuario bajo la especialidad de tarjador comprende el conteo de la mercancía que se carga o descarga y que se ejecuta al costado del buque.

En el caso planteado, a efectos de determinar el pago de su remuneración semanal, debemos tener en cuenta los siguientes datos:

### Datos:

- Remuneración por turno : S/. 68.50
- Asignación familiar (mes) : S/. 55.00
- Turnos adicionales : dos (2)
- Días efectivo laborado : cinco (5)
- Periodo de pago : semanal

### i) Cálculo de los beneficios laborales diarios según la remuneración percibida por el trabajador portuario

La remuneración y los beneficios sociales de un trabajador portuario deben ser pagados en forma semanal y tienen efecto cancelatorio, aplicándose los porcentajes establecidos por turno, de la siguiente forma:

- Descanso semanal obligatorio : S/. 11.42  
(16.67% de S/. 68.50)

### Regímenes laborales especiales

---

- Gratificaciones legales	:	11.42
(16.67% de S/. 68.50)		
- CTS	:	5.71
(8.33% de S/. 68.50)		
- Vacaciones diarias	:	5.71
(8.33% de S/. 68.50)		
- Parte proporcional de la asignación familiar	:	<u>1.83</u>
(S/. 55 ÷ 30 días)		
<b>Total diario</b>	:	<b><u>S/. 36.09</u></b>

#### ii) Determinación de la remuneración semanal y sus beneficios sociales

La remuneración y los beneficios laborales de un trabajador portuario se calculan y cancelan semanalmente y en forma cancelatoria solo por el tiempo efectivamente laborado.

Según el caso planteado, el trabajador portuario realizó dos (2) turnos y en la semana laboró solo cinco (5) días, no habiendo excedido las cuarenta y ocho (48) horas semanales, por lo que el pago de su remuneración será como sigue:

- Turnos ordinarios semanales	:	S/. 342.50
(S/. 68.50 x 5 días)		
<b>Más:</b>		
- Turnos adicionales	:	137.55
(S/. 68.50 x 2 días)		
- Beneficios sociales	:	<u>252.63</u>
(S/. 36.09 x 7 días)		
<b>Total semanal</b>	:	<b><u>S/. 732.68</u></b>

El Decreto Ley 21952, modificado por la Ley 23370, se dicta considerando la necesidad de reducir la edad de jubilación de los trabajadores marítimos en atención a la especial modalidad del trabajo portuario, concluyéndose que los beneficiarios de esta norma son, propiamente, los trabajadores portuarios.

Al respecto, el Tribunal Constitucional reitera lo establecido en la STC 1157-2004-AA, al reseñar que la configuración legal del derecho fundamental a la pensión en el régimen de jubilación aplicable a los trabajadores marítimos se da cuando el trabajador de este régimen especial cumple copulativamente con los siguientes requisitos: i) tener, por lo menos 55 años de edad; ii) acreditar no menos de 5 años completos de aportaciones si al asegurado le corresponde la aplicación del Decreto Ley 19990, o un mínimo de 20 años de aportaciones cuando resulte aplicable el Decreto Ley 25967; y, iii) demostrar haber laborado en la actividad marítima, fluvial o lacustre.

*Exp. N° 06205-2005-PA/TC*

---

**Pensión de jubilación  
marítima: Requisitos  
para su goce**

---





## Régimen de los trabajadores de exportación no tradicional

En los últimos años, considerando el acuerdo internacional suscrito por nuestro país con Estados Unidos, Tratado de Libre Comercio (TLC), un mayor número de empresas ha apostado por comercializar y exportar sus productos en el extranjero, para lo cual –es evidente– requieren contar con más trabajadores para atender los requerimientos de otros países.

En tal sentido, las empresas de exportación no tradicional están facultadas a contratar a trabajadores de manera temporal para cumplir con los pedidos del exterior, sin considerar el límite máximo establecido para la celebración de contratos temporales vigente para el régimen laboral común de la actividad privada. No obstante, dichos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, como veremos a continuación.

### 1. ACTIVIDAD DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

Se considera como una empresa industrial de exportación no tradicional a aquella que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

En efecto, la calificación de una empresa de exportación no tradicional es vinculada al volumen de sus ventas que son destinadas al extranjero.

### 2. FORMA DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR

Las empresas de exportación no tradicional podrán contratar a trabajadores bajo la modalidad de obra determinada, a efectos de atender las exigencias que implica la producción para la exportación.

El contrato de trabajo es de naturaleza temporal y se regula específicamente bajo las condiciones del contrato de obra determinada. Dicho contrato se sujeta al tiempo de duración que establece el contrato de exportación no tradicional suscrito entre la empresa empleadora y el comitente (cliente).

## Regímenes laborales especiales

---

En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.

En tal sentido, las empresas de exportación no tradicional podrán contratar única y exclusivamente, bajo contrato de obra determinada, a aquellos trabajadores cuyas labores estén destinadas a cubrir las exigencias para la exportación y así deberá estipularse en el contrato.

### 3. JORNADA LABORAL

Con respecto a la jornada laboral del trabajador de exportación no tradicional, esta se encuentra regulada por las disposiciones del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

De esa forma la jornada máxima de dichos trabajadores es de ocho horas al día y/o cuarenta y ocho horas a la semana. Nada impide al empleador fijar una jornada menor a la señalada.

### 4. DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR

Como se dijera, los trabajadores que prestan servicios a empresa de exportación no tradicional se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada y, en consecuencia, gozan de los derechos y beneficios propios para dicho régimen.

En efecto, los señalados trabajadores tienen derecho a percibir el pago por descanso vacacional de treinta días, gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios, utilidades, entre otros. Asimismo, de ser el caso, podrán acceder a los beneficios que tuvieran los trabajadores contratados a plazo indefinido o temporal en el mismo centro de trabajo que provengan de pacto o convenio con el empleador.

### 5. REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo a lo señalado por el Decreto Ley N° 22342, las empresas de exportación de productos no tradicionales son aquellas que exportan directamente o por intermedio de terceros el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

Dichas empresas podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, para atender operaciones de producción para exportación cumpliendo las siguientes condiciones:

- a) La contratación del personal dependerá del contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina, así como del Programa de Producción de Exportación para satisfacer dicho contrato.
- b) Los contratos se deberán celebrar por escrito para una obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán celebrarse entre las partes cuantas veces sea necesario.

## Régimen laboral del trabajador de exportación no tradicional

---

- c) En cada contrato se deberá especificar la labor en la que se van a desempeñar los trabajadores y hacer referencia al origen del mismo, es decir, si se trata de un contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origine.

Para el registro de tales contratos se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar una solicitud dentro de los 15 días naturales de celebrado el contrato.
- Adjuntar una declaración jurada que contenga la relación de los contratos suscritos y un CD conteniendo los contratos de trabajo.
- Adjuntar el contrato de exportación o cualquier otro documento que acredite la condición de exportador, tal es el caso de la orden de compra del extranjero, pagos de derechos arancelarios, etc.
- Indicar el número de Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la empresa exportadora.

La presentación de la solicitud dentro de plazo indicado (15 días naturales) o fuera de él no implica el pago de tasa alguna.

### 6. CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación entre el trabajador y la empresa de exportación o tradicional puede concluir a través de las distintas formas que establece el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tales como: despido justificado, renuncia, acuerdo entre las partes, etc.

#### 6.1. Despido arbitrario

En caso de despido arbitrario, el trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración y media por cada mes dejado de trabajar según la fecha de término de la relación laboral establecida en el contrato de obra determinada.

En caso de que no se haya establecido en el contrato de trabajo el periodo de la prestación del servicio –a efectos de hacer pago de la indemnización– se determinará en función a la fecha establecida en el contrato exportación no tradicional suscrito entre la empresa prestadora del servicio (empleadora) y el cliente.

Finalmente, en caso de que el contrato de exportación no tradicional sea prorrogado, consideramos que existe la posibilidad de que el trabajador pueda requerir judicialmente a la empresa empleadora los reintegros de indemnización por despido arbitrario, en función de que la extensión del contrato de exportación no tradicional pudo facultar al trabajador a seguir desarrollando la actividad laboral.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Ley N° 22342 (22/11/1978)	Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales
Decreto Supremo N° 001-79-ICTI-CO- CE (09/01/1979)	Reglamento de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

El solo hecho de que el contrato de exportación no tradicional tenga una duración superior a tres años no lo desnaturaliza, pues el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 no circunscribe la celebración de los contratos de trabajo bajo su amparo a un periodo máximo de tiempo.

**Cas. N° 1370-2005-Lima - Precedente vinculante**

El solo hecho de que el contrato de exportación no tradicional tenga una duración superior a tres años no lo desnaturaliza, pues el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 no circunscribe la celebración de los contratos de trabajo bajo su amparo a un periodo máximo de tiempo. Debiéndose, en todo caso, examinar para determinar la desnaturalización: 1) el número de trabajadores que la emplazada ha contratado bajo el régimen del artículo treinta y dos del Decreto Ley número veintidos mil trecientos cuarenta y dos; 2) el volumen y porcentaje de su producción que dedican a la exportación y al mercado interno; 3) el número de trabajadores de la emplazada sujeto al régimen laboral común de la actividad privada; y 4) las variaciones en las contrataciones de trabajadores dentro del régimen del Decreto Ley número veintidos mil trecientos cuarenta y dos; sin embargo, las instancias han omitido discernir estos aspectos.

**Cas. N° 1370-2005-Lima**

De acuerdo con el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 (Régimen Especial de Exportación no Tradicional) en cada contrato de trabajo deberá especificarse la labor a efectuarse, el contrato de exportación, y la orden de compra o documento que lo origina; por lo que la exigencia por parte del juez de la presentación de los documentos correspondientes al contrato de exportación, orden de compra y la certificación de la empresa como exportadora, para la aprobación de la Autoridad de Trabajo, resulta una condición no contemplada en la ley.

**Exp. N° 5591-91-Lima**

---

**Contrato de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional: Plazo de duración**

---

---

**Contrato de exportación no tradicional: Desnaturalización**

---

---

**Contrato de trabajo: Contratos relativos al Régimen Especial de Exportación no Tradicional**

---



## Régimen laboral del trabajador pesquero

Como se recordará, la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) era la entidad encargada de recaudar, depositar y pagar los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pesqueros, en sus diversas modalidades. Sin embargo, mediante la Ley N° 27766, tal entidad fue declarada en emergencia, disponiéndose su reestructuración integral.

Así, se creó el Comité Especial Multisectorial de Reestructuración, para que se encargue –entre otras funciones– de elaborar y aprobar un Plan de Reestructuración así como elaborar un nuevo Estatuto para la CBSSP. Mediante el Acuerdo N° 012-002-2004-CEMRCBSSP (20/04/2004), fue aprobado el referido estatuto, estableciéndose que en adelante, los empleadores armadores serían los responsables de realizar el pago directo de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores que la CBSSP venía recaudando y administrando.

También se dispuso que la CBSSP sería la institución encargada de supervisar el cumplimiento del pago de tales beneficios, debiendo comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) correspondiente, en caso de que detecte un incumplimiento.

De otro lado, en materia de seguridad social, mediante la Ley N° 27177 se dispuso la incorporación como afiliados regulares del seguro social de salud a los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes, previa inscripción de las entidades responsables en las dependencias del Ministerio de Pesquería. De esta manera, la CBSSP dejaba de ser la responsable de la declaración y pago de las contribuciones laborales.

Recientemente, mediante el Decreto Legislativo 1084 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 021-2008-PRODUCE se ha establecido que los trabajadores que presten servicios en embarcaciones pesqueras sujetas al Límite Máximo de Captura por Embarcación (LMCE) tendrán acceso a elegir uno de los programas de beneficios de carácter laboral que establece el nuevo régimen, los que son alternativos y excluyentes, los cuales son descritos al final del presente

capítulo<sup>1</sup>. Al respecto, es importante señalar que las disposiciones referidas al desarrollo de actividades extractivas entrarán en vigencia a partir de la primera temporada de pesca del año 2009.

### 1. MODALIDADES DE TRABAJO

A efectos de desarrollar las obligaciones laborales que se generan en el régimen laboral pesquero es importante describir cada una de modalidades de trabajo que comprende la actividad pesquera. Así tenemos:

- a) **Pesca de consumo humano directo:** es la pesca de cerco, boliche o caña, pesca de arrastre y la pesca marítima costera. En esta modalidad, los pescadores laboran en forma permanente y/o temporal para su empleador principal o armador pesquero, a cambio de una remuneración.
- b) **Pesca artesanal:** están comprendidas en esta modalidad las personas naturales que habitualmente extraen recursos hidrobiológicos de aguas marinas o continentales, con el uso de embarcaciones pesqueras artesanales<sup>2</sup> o arte de pesca o sin utilizar estas embarcaciones, y cuyo producto extraído se destina preferentemente al consumo humano directo. Los ingresos de este tipo de pescadores, al tratarse de labores independientes, no constituyen renta de quinta categoría a efectos del Impuesto a la Renta.
- c) **Procesadores pesqueros artesanales:** están comprendidos en esta modalidad las personas naturales que realizan el procesamiento de los recursos hidrobiológicos empleando instalaciones y técnicas simples con predominio de trabajo manual, para la obtención de productos elaborados y preservados en condiciones aptas de sanidad y calidad sin alterar las condiciones del medio ambiente y salud humana. Los ingresos de este personal no constituyen renta de quinta categoría a efectos del Impuesto a la Renta, debido a las labores independientes que realizan.
- d) **Armadores artesanales:** esta modalidad está conformada por la persona natural propietaria o poseedora de una o más embarcaciones pesqueras artesanales.
- e) **Comercializadores pesqueros:** esta modalidad está conformada por la persona natural o jurídica o cualquier otra entidad, que en los puntos de desembarque o en los lugares de expendio de los recursos pesqueros frescos,

---

1 Al respecto, es importante señalar que no cabe retirar de manera definitiva las embarcaciones, ni asignar o incorporar el PMCE (Porcentajes Máximos de Captura por Embarcación) establecido hasta que no concluya la "Campaña de Difusión para una Decisión Informada".

2 Se entiende por embarcación pesquera artesanal las lanchas, botes, chalupas, pequepeques, canoas o similares, cuya capacidad de bodega no exceda de 32.6 metros cúbicos y la longitud de la eslora sea no mayor de 15 metros.



## Régimen laboral del trabajador pesquero

---

congelados o procesados, se dedica a la compraventa de dichos productos hidrobiológicos, extraídos o procesados por los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes.

Es importante señalar que los requisitos para ser pescador profesional, las categorías de trabajadores, los requisitos para ser armador y las obligaciones que correspondan se establecerán en orden a la actividad pesquera, a la navegación y a la seguridad de la vida humana a bordo, las cuales están determinadas por las leyes, reglamentos y demás disposiciones de la Marina y Pesquería.

### 2. CONTRATACIÓN LABORAL

La naturaleza del trabajo pesquero es intermitente. Esto quiere decir, que durante el vínculo laboral se presentan labores permanentes pero discontinuas. En efecto, en épocas de veda (suspensión oficial de la pesca) normalmente el vínculo laboral entre un empleador y trabajador pesquero se suspende, reanudándose las labores una vez superada la veda.

De esta manera, en el contrato de trabajo de los pescadores de consumo directo<sup>3</sup>, un pescador se obliga a cambio de una remuneración a laborar como tal, en una embarcación y en época de suspensión oficial de pesca, si la hubiere, otros trabajos que señale el armador o empresa, relacionados con la referida embarcación.

Ahora bien, respecto a la formalidad que deben seguir los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores pesqueros, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad pesquera (temporal y discontinua), la relación laboral se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, no siendo necesaria la formalidad escrita.

Sin embargo, nada impide que los empleadores celebren un contrato de trabajo por escrito, para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), y el trámite establecido en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

En tal sentido, tenemos que las modalidades de contratación más utilizadas en la actividad pesquera, son los contratos de obra o servicio (para reparación de embarcaciones por ejemplo) y los de naturaleza intermitente<sup>4</sup>.

---

3 Nos referimos a la contratación laboral de los pescadores de consumo directo por cuanto existe una relación de dependencia respecto a los armadores pesqueros, procesadores pesqueros o empresas pesqueras. En las demás modalidades de trabajo, al ser labores independientes, no existe una relación subordinada, propia de las relaciones laborales.

4 Ambos tipos de contratos se encuentran regulados en los artículos 64 y siguientes de la LPCL.

### 2.1. Suspensión del contrato de trabajo pesquero

En el régimen laboral pesquero se han establecido determinadas causales por las que suspende el contrato de trabajo, siendo estas las siguientes:

- a) Por incapacidad temporal para el trabajo, ocasionada por accidente de trabajo o cualquier otro estado mórbido que le impida al pescador desempeñarse en sus labores.
- b) Para prestar servicio militar obligatorio, siempre que su reincorporación al trabajo tenga lugar dentro de cuarenta días, contados desde la fecha en que fue licenciado.
- c) Por el tiempo que el pescador se encuentre detenido por orden de una autoridad siempre que no exceda de sesenta días, salvo falta grave cometida en agravio del armador o empresa.
- d) Por el tiempo que se suspenda la pesca por motivo de veda, si la hubiere, u otra medida dispuesta por el Ministerio de Pesquería<sup>5</sup>.
- e) Por el tiempo que dure el permiso sin goce de haber, que puedan obtener los pescadores. Los permisos se concederán por asuntos de índole familiar, personal o relacionados con la actividad profesional.
- f) Por reparaciones no programadas de las embarcaciones.

### 3. PRESTACIÓN DEL TRABAJO

A diferencia del régimen laboral común, en el trabajo pesquero se establecen determinadas pautas para la ejecución de las tareas asignadas al pescador. Así, la prestación ordinaria que impone el contrato de trabajo pesquero comprende lo establecido por las disposiciones pertinentes del Ministerio de Pesquería.

En cuanto a las partes que intervienen en la actividad pesquera, tenemos que el armador pesquero para todos los efectos relativos a la tarea ordinaria de pesca, se relaciona con el patrón. Tratándose del motorista, se relacionará por intermedio del patrón, cuando este se encuentra en ejercicio del mando. El patrón, a su vez, se relaciona con la tripulación (conformada por los pescadores), en la forma indicada en el Reglamento de la Ley General de Pesquería.

En caso de que el motorista se opusiera a una orden impartida por el patrón, por estimarla inadecuada, o si el patrón acepta el pedido que le hiciera el motorista con relación a funciones de su cargo, en ambas situaciones, el motorista tendrá que

---

<sup>5</sup> La veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, faculta a las empresas pesqueras, durante el periodo que duren estas, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo.

## Régimen laboral del trabajador pesquero

---

aceptar las decisiones del patrón pero, en resguardo de su responsabilidad, dejará constancia del hecho, dará cuenta al armador y podrá presentar su reclamo a la AAT.

En temporada de pesca, la duración de la jornada de trabajo de los pescadores, será la que se requiera para la ejecución de las tareas. Asimismo, la ejecución de los trabajos de pesca se efectuará durante los días de la semana que establezca el Ministerio de Pesquería.

En cuanto a las condiciones laborales, las embarcaciones pesqueras deberán contar obligatoriamente con las condiciones, medios, equipos y accesorios de seguridad señalados por las disposiciones de la Marina.

### 4. REMUNERACIONES

La remuneración del trabajador pesquero comprende:

- a) Una participación por producción que, según el tipo de pesca a que esté destinada la respectiva embarcación, se pagará según los sistemas de uso, sea por unidad de peso (según la especie), por unidad de pesca (según especie o tamaño), por porcentaje sobre el precio de venta del producto o por la cantidad de pescado que llega al puerto.
- b) Una bonificación por especialización, a los trabajadores pesqueros que ejecuten trabajos especializados.

El monto de la participación por pesca, el sistema y la forma de dicha participación se fijará por convenio de partes, distribuyéndose entre los integrantes de la respectiva dotación, según las pautas legales y convencionales vigentes.

La bonificación por especialización es fijada por convenio de partes y se abonará a los motoristas durante once meses del año y al tripulante cocinero durante los meses de pesca.

Los pescadores que ejecuten una labor de remolque o travesía en cualquier época del año, se les abonará la remuneración que corresponda de acuerdo a convenio de partes.

Es importante señalar que el control de los sistemas que se utilice para determinar el peso, calidad y tamaño del producto de la pesca, según el sistema y forma de pago de la remuneración, será efectuado por el Ministerio de Pesquería, según sus disposiciones legales pertinentes.

Las reclamaciones por diferencia de remuneraciones relativas al referido producto de la pesca podrán ser interpuestas ante la AAT por el sindicato correspondiente, o por el armador o empresa y/o por la Asociación de Armadores Pesqueros del Perú.

### 4.1. Forma de pago

Debido a la naturaleza de las labores que realizan los trabajadores pesqueros, las remuneraciones serán abonadas en forma semanal por el armador o empresa pesquera, a través del patrón<sup>6</sup>, para su distribución entre los miembros de la tripulación, contra la firma de la documentación correspondiente.

Por excepción, a los pescadores de altura se les pagará a la conclusión de cada viaje de pesca, siempre a través del patrón.

A efectos del pago de las remuneraciones, en caso de que el pescado se encuentre en mal estado o no reúna óptimas condiciones para el consumo humano directo, o cuando exista probada imposibilidad de recepción o exceso de pesca, que no puedan ser absorbidos por el mercado o las plantas de almacenamiento, el producto de la pesca será destinado a las plantas de harina y aceite de pescado, debiendo en estos casos percibir la tripulación un importe que se fijará por convenio de partes. La calificación sobre el estado del producto de la pesca y/o su exceso será efectuada por el Ministerio de Pesquería o en su defecto por la autoridad marítima del lugar, al momento de la llegada de la embarcación, debiendo entregar una constancia que certifique la calidad del producto al patrón o delegado.

Es importante señalar que las labores ejecutadas en épocas de pesca fuera de lo establecido por las normas de Pesquería y Marina<sup>7</sup>, serán remuneradas independientemente de la prestación ordinaria del trabajo pesquero, previo acuerdo de partes.

### 4.2. Protección de la remuneración pesquera

Al igual que en el régimen laboral común y con algunas precisiones, las remuneraciones otorgadas a los trabajadores pesqueros solo podrán estar afectas a los siguientes descuentos y deducciones:

- a) Las que correspondan conforme a las leyes tributarias y sociales.
- b) Las ordenadas judicialmente.
- c) Las que correspondan a cuotas y aportes fijados por pactos colectivos.
- d) Los que procedan, previo acuerdo, para el pago de deudas contraídas con la empresa pesquera.

---

6 La figura del patrón pesquero recae en la persona que dirige la embarcación pesquera pudiendo dar órdenes tanto a los pescadores que se encuentren a bordo como a los motoristas, relacionándose directamente con el armador o empresa pesquera.

7 Estas normas describen las prestaciones ordinarias que impone un contrato de trabajo pesquero.

### 4.3. Remuneración computable

Será considerada como remuneración computable a efectos del cálculo de los beneficios compensatorios y sociales, todo lo que percibe el trabajador pescador como contraprestación por los servicios prestados, fijado por la normativa legal, convencional o consuetudinaria correspondiente.

## 5. JORNADA LABORAL

Como ya señalamos, la jornada laboral del trabajador pesquero se da en temporada de pesca, cuya duración será la que se requiera para la ejecución de las tareas, establecidas por la Ley General de Pesquería.

Durante la ejecución de la faena de pesca, o de cualquier otra labor a bordo que les fuera encomendada a los trabajadores pesqueros, el armador o la empresa pesquera entregará una asignación diaria, que será determinada por convenio de partes, a razón de cada integrante de la dotación. Esta suma es incrementada hasta en un 50% cuando la jornada pesquera se prolongue por más de dieciocho horas consecutivas y siempre que no se complete una jornada adicional que dé lugar a un nuevo pago por el mismo concepto.

Esto quiere decir que, considerando la naturaleza de la actividad pesquera, normalmente se cumple una jornada acumulativa y rotativa que supera las ocho horas diarias. Sin embargo, al igual que el régimen laboral común y otros regímenes laborales especiales, está sujeta a la jornada máxima legal, esto es, cuarenta y ocho horas semanales<sup>8</sup>.

## 6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: BENEFICIOS COMPENSATORIOS Y SOCIALES

Como señalamos anteriormente, los empleadores armadores son los obligados a realizar el pago directo de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores que la CBSSP venía recaudando y administrando.

El monto de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pesqueros se determinará aplicando a la remuneración computable los siguientes porcentajes:

PORCENTAJE	BENEFICIO COMPENSATORIO O SOCIAL
8.33%	CTS
8.33%	Vacaciones
16.66%	Gratificaciones legales

8 De conformidad con lo establecido por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002) y el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002).

Estos beneficios serán calculados solo por el tiempo efectivamente laborado.

Es importante señalar que los beneficios compensatorios y sociales que no hubieran sido declarados en la CBSSP y que aún se mantengan en poder de los armadores pesqueros, serán depositados por estos en las cuentas bancarias que elija el trabajador.

Así también, los beneficios compensatorios y sociales que hubieran sido declarados o depositados en la CBSSP, deberán ser pagados a los trabajadores pescadores en la forma y oportunidad que la CBSSP establezca.

### **6.1. Compensación por Tiempo de Servicios**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) solo podrá ser retirada por el trabajador cuando se produzca su cese definitivo en la actividad pesquera. Para tal efecto, el trabajador deberá cumplir con presentar a la institución bancaria, respectiva, la constancia emitida por la CBSSP certificando dicha situación. Esta institución está autorizada a requerir la documentación correspondiente que, a su criterio, acredite el cese definitivo en la actividad pesquera.

Asimismo, el trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito de CTS e intereses acumulados, siempre que no excedan del 50% de estos. En ningún caso, los retiros podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la CTS depositada y sus intereses, computada desde el inicio de los depósitos. El cálculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite a la institución bancaria respectiva el retiro parcial.

### **6.2. Gratificaciones**

En el régimen laboral común, la oportunidad de pago de las gratificaciones es en la primera quincena de julio y en la primera quincena de diciembre de cada año, sea para el pago de la gratificación de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente. En el régimen laboral pesquero el pago es mensual y proporcional a la remuneración computable (16.66%), lo cual permite una mayor liquidez al trabajador pesquero.

Respecto a este beneficio, el trabajador pescador podrá disponer libremente de los depósitos correspondientes a las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad).

### **6.3. Vacaciones**

Al igual que el régimen laboral común, el trabajador pesquero gozará obligatoriamente de un mes de vacaciones durante el año. El mes de vacaciones coincidirá con el de la suspensión oficial de la pesca si la hubiere o, en su defecto, será señalada por el armador o empresa pesquera.

## Régimen laboral del trabajador pesquero

---

También, por convenio de partes, se podrá otorgar vacaciones en forma fraccionada, siempre que la suma de las fracciones alcance a un mes de descanso al año.

Cuando no fuere posible que la tripulación tuviere el descanso vacacional, el armador o la empresa pesquera podrá convenir la continuación de la pesca, pagándoles en este caso el doble de la remuneración ordinaria que les corresponda.

En el régimen laboral pesquero el pago es mensual y proporcional a la remuneración computable (8.33%), lo cual permite una mayor liquidez al trabajador pesquero.

Respecto a este beneficio, al igual que las gratificaciones legales el trabajador pesquero podrá disponer libremente de los depósitos correspondientes a las vacaciones.

### 6.4. Oportunidad y forma de pago

El pago de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pesqueros se efectuará mediante depósitos mensuales y con efectos cancelatorios, con base en las siguientes reglas:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de iniciada la prestación de servicios, el trabajador deberá comunicar a su empleador (armador pesquero o empresa pesquera) el nombre de la institución bancaria elegida y los números de las cuentas respectivas. En el caso que no lo hiciera, el empleador efectuará los pagos respectivos en la institución bancaria de su elección, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.
- b) Luego, el trabajador pesquero deberá abrir dos (2) cuentas en la institución bancaria de su elección, con el objeto de recibir por separado el pago de la CTS, de un lado, y de las vacaciones y gratificaciones, de otro<sup>9</sup>.
- c) El empleador pesquero, dentro de los cinco (5) días hábiles del mes siguiente, deberá depositar el monto correspondiente a los beneficios compensatorios y sociales del trabajador, devengados en el mes anterior, en cada una de las cuentas correspondientes. Para tal efecto, la CBSSP deberá señalar los periodos semanales que deben ser cancelados en cada oportunidad.

Es importante precisar que teniendo en cuenta la especial naturaleza del trabajador pesquero, los trabajadores de dicho sector, o en su defecto el empleador, deberán abrir las cuentas bancarias correspondientes en una institución bancaria de alcance nacional.

---

<sup>9</sup> De conformidad con lo previsto en los literales c) y d) del apéndice de la Ley N° 28194, las operaciones que se realicen en dichas cuentas se encuentran exoneradas del Impuesto a las Transacciones Financieras.

### 7. DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR PESQUERO

Como señalamos en párrafos anteriores, debido a la naturaleza de la actividad pesquera los trabajadores pesqueros requieren ser capacitados en forma permanente y contar con determinados equipos e implementos para poder realizar la labor pesquera. Además, existe una política de promoción y reubicación de los trabajadores pesqueros que no se da en el régimen laboral común.

#### 7.1. Capacitación

Los trabajadores pesqueros tienen derecho a seguir los cursos de capacitación y perfeccionamiento que organice el Ministerio de Pesquería, debiendo el armador o empresa otorgarle no menos de ocho días de licencia con goce de haber.

Dichos cursos se seguirán de preferencia durante el tiempo que no sea posible realizar faenas de pesca o suspensión del trabajo pesquero, por causas de fuerza mayor o en la oportunidad que señale el Ministerio de Pesquería.

#### 7.2. Reubicación y promoción

En el trabajo pesquero se establecen determinadas reglas referidas a las promociones y reubicación:

En cuanto a las promociones tenemos:

- a) Que el puesto por cubrir esté vacante.
- b) Que no haya un tripulante por reubicar, apto para el puesto por cubrir.
- c) Que se efectúe, con base en un concurso de méritos entre los tripulantes que se presenten como candidatos.
- d) Es potestativo del tripulante tanto presentarse como candidato, como renunciar al nuevo puesto, antes de haberlo ocupado.

También, para cubrir la vacante de patrón, solo podrán ser candidatos los patrones y segundos patrones. Para cubrir la vacante de motorista podrán ser candidatos solo los motoristas y segundos motoristas.

Cuando un patrón sea promovido a una embarcación que no tenga dotación, lo será con toda la tripulación que tenía bajo su mando, incluyendo el motorista si reuniese las condiciones requeridas para desempeñar el cargo. En caso contrario, el motorista será designado por el armador.

Respecto a la reubicación, las reglas aplicables serán las siguientes:

- a) Que el tripulante se encuentre temporalmente sin embarcación siempre que tenga vigente su relación laboral con el armador o la empresa pesquera.



## Régimen laboral del trabajador pesquero

---

- b) Que en una embarcación de similar o menor tonelaje a aquella en la que esté laborando exista el puesto vacante.

Además, el armador pesquero o la empresa pesquera deberán considerar las reglas de promoción o reubicación que apruebe el Ministerio de Pesquería.

Las reclamaciones que puedan derivarse con relación a los derechos de promoción y de reubicación serán resueltas mediante trato directo, con la participación del sindicato de pescadores del respectivo puerto o base de operaciones, y en caso de no lograrse el acuerdo, la reclamación será resuelta ante la AAT.

### 7.3. Viáticos

Cuando los pescadores se encuentren en un puerto distinto al de su base de operaciones y deban, por indicación del armador o empresa, permanecer en aquel, recibirán los viáticos que correspondan según convenio de partes.

Asimismo, a los motoristas que en época de suspensión oficial de pesca o por paralización de la embarcación deban permanecer a bordo, en puerto distinto (que se encuentre a más de 50 km. de distancia por carretera) al de su base de operaciones, deberá abonárseles los viáticos y estadía que correspondan, según convenio de partes.

Cuando la distancia sea menor a 50 km, la empresa cubrirá los gastos de movilidad, según acuerdo de partes.

### 7.4. Reparación por pérdida de pertenencias

El armador o empresa pesquera deberá indemnizar al trabajador pesquero cuando se produzcan contingencias marítimas que signifiquen pérdidas de sus pertenencias. El monto por reparación será el que acuerden las partes.

### 7.5. Licencias

Los trabajadores pesqueros tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de haber, por tres días consecutivos, en caso de fallecimiento de su cónyuge, padres o hijos. En forma excepcional, el armador o la empresa pesquera podrá otorgar un mayor número de días sin goce de remuneración por tal concepto, cuando las circunstancias especiales, debidamente justificadas, lo requieran.

### 7.6. Contratación preferente

Los trabajadores pesqueros que estén incapacitados parcialmente por accidente de trabajo o enfermedad, tendrán preferencia para ocupar plazas vacantes que pudieran haber en los puestos de personal no embarcados del armador o empresa, siempre que el trabajo que deban ejercer sea compatible con su grado de inhabilitación.

### 8. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El cese de los trabajadores pesqueros es efectuado directamente por el armador o la empresa pesquera; la de los motoristas y tripulantes es realizada también por el armador o la empresa pesquera, previo informe escrito del patrón y del delegado. En ambos, casos, de ser procedentes, se tendrá en cuenta la resolución o el informe de la Marina.

Es importante señalar que la terminación del contrato de trabajo del patrón no dará lugar a la terminación de los contratos de trabajo pesquero de los demás pescadores de la dotación de la embarcación.

#### 8.1. Causales

Constituyen causales de despido indirecto del trabajador pesquero:

- a) El cambio unilateral de pescador por el armador, a otra embarcación, que determine condiciones de trabajo ostensiblemente inferior para el pescador.
- b) La reiterada falta de pago oportuno de las remuneraciones, por tres veces consecutivas o no consecutivas dentro del término de sesenta días anteriores a la reclamación.

Respecto a estas causales, es importante señalar que no se ha establecido el procedimiento para su imputación, por lo que consideramos que deberá aplicarse el establecido en el artículo 30 de la LPCL, aplicable al régimen laboral común (despido indirecto).

Finalmente, las causales de despido justificado contempladas en la LPCL son aplicables en forma supletoria también al régimen laboral pesquero.

### 9. SEGURIDAD SOCIAL

Mediante la Ley N° 27177, se incorporó a los pescadores artesanales independientes del mar y de los recursos hídricos continentales y a los procesadores pesqueros artesanales independientes, como afiliados regulares del Seguro Social de Salud - EsSalud, con la finalidad de que perciban las prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales, establecidas en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA.

A su vez, EsSalud coordinó con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) la forma de pago de las aportaciones, teniendo en consideración el régimen especial de la actividad pesquera.

## Régimen laboral del trabajador pesquero

DIFERENCIAS EN MATERIA DE OBLIGACIONES Y DERECHOS LABORALES	
RÉGIMEN LABORAL COMÚN	RÉGIMEN LABORAL PESQUERO
- <b>Contratación:</b> el empleador puede utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en la LPCL	- <b>Contratación:</b> el empleador pesquero utiliza mayormente el contrato de trabajo de naturaleza intermitente
- <b>Remuneración:</b> en dinero o especie	- <b>Remuneración especial:</b> por participación, por unidad de peso y demás particularidades
- <b>Bonificaciones:</b> no tiene derecho a bonificación por especialización	- <b>Bonificaciones:</b> no tiene derecho a bonificación por especialización
- <b>Jornada de trabajo:</b> no supera las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales	- <b>Jornada de trabajo:</b> es acumulativa y rotativa, según las necesidades de la empresa, y que no supere las cuarenta y ocho horas semanales
- <b>CTS:</b> depósito semestral (primera quincena de mayo y primera quincena de noviembre)	- <b>CTS:</b> 8.33% mensual, calculado sobre la remuneración computable por el tiempo efectivamente laborado
- <b>Vacaciones:</b> una remuneración al año, vigente al momento del descanso vacacional	- <b>Vacaciones:</b> 8.33% mensual, calculado sobre la remuneración computable por el tiempo efectivamente laborado
- <b>Gratificaciones legales:</b> dos remuneraciones al año. Una remuneración en la primera quincena de julio y diciembre de cada año	- <b>Gratificaciones legales:</b> 16.66% mensual, calculada sobre la remuneración computable por el tiempo efectivamente laborado
- <b>Condiciones especiales:</b> no se aplican derechos de promoción o reubicación	- <b>Condiciones especiales:</b> existen derechos de promoción o reubicación
- <b>Licencia por fallecimiento de familiar:</b> no tiene derecho a esta licencia	- <b>Licencia por fallecimiento de familiar:</b> tiene derecho a tres días consecutivos
- <b>Viáticos:</b> no tiene derecho	- <b>Viáticos:</b> si tiene derecho
- <b>Capacitación:</b> no tiene derecho	- <b>Capacitación:</b> si tiene derecho

De otro lado, en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir y proteger a los trabajadores pesqueros de los riesgos ocupacionales a los que están expuestos cuando están a bordo, el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de la Producción establecieron determinadas obligaciones para los armadores pesqueros antes del zarpe de sus embarcaciones.

### Prestaciones a cargo de EsSalud

#### a) Beneficiarios

Tienen derecho a los beneficios y prestaciones de salud:

- a) Los beneficiarios activos, es decir, los trabajadores pescadores profesionales dedicados a la pesca industrial de consumo humano directo o indirecto y los pescadores profesionales artesanales.
- b) Los beneficiarios directos, es decir, la cónyuge e hijos menores de dieciocho (18) años e hijos mayores incapaces.

- c) Los beneficiarios pasivos, es decir, los trabajadores pescadores que perciben pensión de jubilación e invalidez, la viuda y los hijos del trabajador pescador fallecido.
- d) Los beneficiarios facultativos, es decir, los pescadores activos que dejen de serlo temporalmente por razones de fuerza mayor y que durante este periodo cumplan con aportar los porcentajes correspondientes, tanto del armador como del pescador, en lo referente a prestaciones de salud.

### **b) Pago de la contribución: sujetos obligados**

El armador artesanal es el obligado a efectuar respecto a cada transacción de compraventa de productos hidrobiológicos, el pago de las contribuciones a su cargo, así como de retener y percibir las que correspondan al pescador artesanal independiente y al comercializador, respectivamente<sup>10</sup>.

Asimismo, el pescador artesanal independiente que extrae recursos hidrobiológicos sin utilizar embarcaciones pesqueras artesanales y el procesador pesquero artesanal independiente deberá efectuar el depósito de las contribuciones mensuales correspondientes en la cuenta del Banco de la Nación, la cual será abierta a nombre de la entidad responsable en la cual está inscrito el pescador o procesador pesquero artesanal independiente. Cabe anotar que esta cuenta tiene carácter de intangible e inembargable y solo podrá ser afectada para el pago de las deudas tributarias por contribuciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.

### **c) Declaración y pago de las contribuciones: sujetos obligados**

La entidad responsable<sup>11</sup> es la encargada de efectuar el registro y consolidación de las contribuciones por cada pescador y procesador pesquero artesanal independiente, considerando la información recibida y conforme al formato establecido por la Sunat<sup>12</sup>, en su calidad de ente recaudador. Asimismo, de acuerdo con los registros efectuados y las constancias de depósito recibidas, deberá efectuar la declaración y pago mensual de las contribuciones en los lugares establecidos por la Sunat.

---

10 La contribución se calculará respecto de cada transacción en el punto de desembarque, considerando el VPC y la participación que corresponde al comercializador, armador artesanal y pescador artesanal independiente. El VPC es el valor del producto hidrobiológico comercializado en el punto de desembarque, que se determina aplicando el precio unitario del producto sobre el volumen respectivo de cada transacción de compraventa, que realizan comercializadores, armadores artesanales y pescadores artesanales independientes.

11 Entiéndase por entidad responsable a la organización social responsable de la declaración y pago de las contribuciones a cargo del comercializador, armador artesanal, pescador y procesador pesquero artesanal independiente.

12 Mediante la Resolución de Superintendencia N° 062-2000/Sunat (12/05/2000).

## Régimen laboral del trabajador pesquero

Es importante señalar que la entidad responsable deberá recibir las constancias de depósito registrando los datos de la persona encargada de percibir, retener y/o depositar las contribuciones, y los datos de las constancias respectivas.

### d) Aportes

El aporte a EsSalud será de cargo del armador a razón del 9% de la remuneración mensual del trabajador pesquero, la cual no podrá ser menor a la base mínima imponible que actualmente equivale a 4.4. remuneraciones mínimas vitales (RMV) vigentes del último día del mes por el que el armador declara y paga el aporte<sup>13</sup>.

El 9% del valor del producto comercializado en el punto de desembarque, el mismo que con carácter obligatorio será abonado de la siguiente manera:

APORTE A ESSALUD	
Porcentaje	Pescador
2%	Pescador artesanal
3%	Armadores pesqueros
4%	Comercializadores pesqueros

La base imponible mínima antes indicada podrá variar cada dos años, previa evaluación económica que realice EsSalud. Los procesadores pesqueros artesanales deberán aportar como contribución mensual el 9% de la remuneración mínima vital (RMV).

Este mínimo será aplicado independientemente de los días laborados por el trabajador pesquero, durante el periodo mensual declarado, con excepción de los periodos subsidiados en los que la base mínima se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del correspondiente mes.

### e) Ente recaudador: Sunat

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) es la entidad responsable de llevar a cabo el proceso de registro de las entidades responsables de realizar el aporte a EsSalud. Así, las entidades empleadoras deberán registrar a los trabajadores pesqueros a su cargo bajo relación de dependencia, y sus derechohabientes.

El medio a través del cual se efectuará el registro es el PDT Remuneraciones (planilla electrónica), en el cual se señalará la información referente a datos de identificación de los trabajadores. Respecto a la oportunidad, el registro se efectuará de acuerdo con el cronograma que establecido por la Sunat.

13 Actualmente, la RMV equivale a S/.550.00.

### **f) Prestaciones**

Los trabajadores pesqueros dependientes, pensionistas y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, es decir, tendrán derecho a las prestaciones médicas, económicas, prevención y promoción de la salud.

Asimismo, tendrán derecho a optar por las prestaciones que otorgan las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) a través de los planes contratados.

En el caso del subsidio por incapacidad temporal, el armador o empresa pesquera asumirá el pago por los primeros veinte (20) días de incapacidad, luego a partir del día veintiuno será asumido el pago del subsidio por EsSalud.

### **g) Derecho de cobertura**

Los trabajadores pesqueros y sus derechohabientes tendrán derecho de cobertura por prestaciones de seguridad social en salud, siempre que cumplan con tener dos (2) aportaciones mensuales consecutivas o no consecutivas canceladas en los seis meses previos a la contingencia y además tengan vínculo laboral en el mes de la contingencia.

Si el trabajador pesquero no tiene vínculo laboral (se encuentre en baja temporal) en el mes de la contingencia, pero ha cumplido con las aportaciones tendrá cobertura solo por prestaciones de salud y prestaciones económicas de lactancia y sepelio.

En estos casos, no tendrá derecho a subsidio por incapacidad temporal ni subsidio por maternidad. En caso de accidentes comunes, bastará que exista afiliación.

### **h) Derecho especial de cobertura por desempleo**

En caso de desempleo, los trabajadores podrán tener derecho especial de cobertura por desempleo de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26790. A este derecho especial también se conoce como periodo de latencia, el cual cubre al afiliado regular y a sus derechohabientes siempre que el primero cuente con un mínimo de cinco (5) meses de aportación (consecutivos o no consecutivos) durante los tres (3) años precedentes al cese.

Cabe anotar que el periodo de latencia no puede exceder de doce (12) meses consecutivos, contados a partir de la fecha de cese o pérdida de la cobertura ocasionada por la suspensión perfecta de labores. Los periodos de aportación que se computen efectivamente para otorgar periodos de latencia no se consideran para el cómputo de los periodos de calificación de los próximos periodos de latencia que se generen.

## Régimen laboral del trabajador pesquero

En tal sentido, si el trabajador cesa tendrá derecho a un periodo de latencia con una cobertura de capa simple y compleja<sup>14</sup>, de acuerdo con el detalle del siguiente cuadro:

PERIODOS APORTADOS EN LOS 3 AÑOS PREVIOS AL CESE O PÉRDIDA DE COBERTURA	TOTAL DE PERIODO DE LATENCIA COMPLEJA	COBERTURA DURANTE PERIODO DE LATENCIA	
		CAPA SIMPLE Y COMPLEJA	CAPA COMPLEJA Y MATERNIDAD
De 5 a 9 meses	2 meses	Primer mes	Segundo mes
De 10 a 14 meses	4 meses	2 primeros meses	2 siguientes meses
De 15 a 19 meses	6 meses	3 primeros meses	3 siguientes meses
De 20 a 24 meses	8 meses	4 primeros meses	4 siguientes meses
De 25 a 29 meses	10 meses	5 primeros meses	5 siguientes meses
30 o más meses	12 meses	6 primeros meses	6 siguientes meses

Cabe señalar que debido a la discontinuidad de la actividad pesquera, el asegurado pesquero tiene derecho a las prestaciones a que se ha hecho referencia, aun cuando su empleador no haya cumplido con el pago de las contribuciones o retribuciones correspondientes a los periodos de aportación computables para acceder al derecho especial de cobertura por desempleo o suspensión perfecta de labores.

### 10. SISTEMA PENSIONARIO

Los trabajadores pescadores y los armadores aportan a un fondo de pensiones a cargo de la CBSSP, de acuerdo a las condiciones establecidas por esta entidad. Al respecto, debemos indicar que actualmente existe una gran disparidad al interior de la estructura pensionaria de la CBSSP. En efecto, la pensión promedio actualmente alcanza los S/.292 pero existen pensiones desde S/. 9 por mes hasta S/. 2,021 que corresponde a la pensión máxima.

Es decir, de acuerdo al informe final sobre la propuesta de reestructuración de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, solo diez pensionistas tendrían pensiones que superan los S/.1,000 y más del 11% de pensionistas reciben pensiones inferiores a S/. 100, lo que también genera una situación socialmente muy complicada.

<sup>14</sup> Se entiende por capa simple al conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad que se encuentran detalladas en el Anexo 1 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA (09/09/1997). Pueden ser prestadas por EsSalud o por las entidades empleadoras o de planes contratados con una EPS. Por su parte, se entiende por capa compleja al conjunto de intervenciones de salud de menor frecuencia y mayor complejidad que no se encuentran en el anexo 1 señalado en el párrafo anterior.

## Regímenes laborales especiales

### a) Aportes

Respecto al aporte, este sigue siendo el 9% dividido en 5% a cargo del armador y 4% a cargo del pescador, a diferencia del régimen laboral común el cual es asumido íntegramente por el trabajador<sup>15</sup>:

APORTE A LA CBSSP POR PENSIONES	
Porcentaje	Aportantes
5%	Armador
4%	Trabajador pesquero

### b) Problemas y deficiencias

La administración actual que viene realizando la CBSSP presenta los siguientes problemas y deficiencias:

#### i) Mayor recaudación

La CBSSP aun cuando cumpla con pagar puntualmente a todos sus pensionistas, incluyendo a aquellos que mediante medidas administrativas les viene negando la jubilación y además quisiera ir pagando paulatinamente (a lo largo de cuatro o cinco años) sus deudas acumuladas, el fondo de pensiones prácticamente necesitaría duplicar su recaudación, debido a la disparidad en las aportaciones que señalamos en el numeral anterior.

#### ii) Ingresos variables y egresos constantes

Según el informe final sobre la propuesta de reestructuración de la CBSSP, los ingresos del Fondo de Pensiones de la CBSSP son variables y dependen de la disponibilidad de aportes que exista.

Asimismo, los egresos del fondo de pensiones son constantes, pues las pensiones no son variables sino que están predeterminadas de acuerdo a los años de trabajo, edad, e ingresos del trabajador.

En ese sentido, el problema estructural del fondo de pensiones en este aspecto ingresos está reflejado por los variables y constantes egresos.

#### iii) Incompatibilidad entre pensiones otorgadas y aportes realizados

Los pensionistas del régimen pesqueros reciben catorce (14) pensiones al año, pero los pescadores activos solo aportan durante los 6 o 7 meses que dura la temporada de pesca anual.

<sup>15</sup> En el Sistema Nacional de Pensiones el aporte del trabajador es 13% sobre la remuneración mensual y en el Sistema Privado de Pensiones oscila entre 12% y 13%, dependiendo de la AFP que administra el fondo de pensiones.



## Régimen laboral del trabajador pesquero

---

Es así que el sistema pensionario presenta un problema estructural que requiere una transformación completa realizando aportes extraordinarios o que se aporte incluso en épocas de veda.

En ese sentido, al igual que el régimen de salud, consideramos que el sistema pensionario debería ser administrado en el Sistema Nacional o Privado de Pensiones.

### **11. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)**

Considerando la realización de actividades riesgosas que se dan en este régimen, los trabajadores pesqueros dependientes son afiliados obligatorios del SCTR, con lo cual su empleador deberá realizar el aporte correspondiente e inscribirse en el Registro de Entidades Empleadoras que realizan actividades riesgosas, a cargo del MTPE.

En efecto, los trabajadores pesqueros dependientes son afiliados obligatorios del SCTR, contemplado en la Ley N° 26790 y el Decreto Supremo N° 003-98-SA. En ese sentido, los armadores o empresas pesqueras deberán declarar tal situación en la Planilla Electrónica - PDT - 600.

Es importante señalar que a efectos del zarpe de la embarcación se exigirá la presentación de la constancia de pago del SCTR.

### **12. SEGURO DE VIDA**

El encargado de la embarcación deberá presentar una copia de la póliza establecida a favor de los tripulantes, así como el comprobante de pago de la prima, para el caso de los trabajadores que tengan cuatro (4) o más años de servicios, conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 688. Para los trabajadores que tengan menos tiempo de servicios, deberá presentar una declaración jurada que establezca que se encuentra inafecto al cumplimiento de dicha obligación.

### **13. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Conforme a lo establecido por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, son varias las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los empleadores que cuenten con trabajadores pesqueros.

Así, entre las principales obligaciones tenemos:

- a) **Conformar un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** al respecto, debemos tener en cuenta que si bien la sede administrativa de una entidad pesquera puede contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo, es

## Regímenes laborales especiales

---

necesario que con los miembros de la embarcación pesquera se conformen subcomités de tal forma que puedan transmitir al comité los requerimientos que sean necesarios en esta materia. Si estamos ante embarcaciones de menor magnitud, podrán designar a un miembro de la embarcación como supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

- b) **Contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Este reglamento deberá regular las medidas de prevención y protección de los que conforman la embarcación pesquera, a fin de garantizar su seguridad y salud cuando se encuentren a bordo.
- c) **Contar con registros en materia de seguridad y salud en el trabajo:** a través de estos registros, el comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, determinará el número de incidentes, accidentes de trabajo, con cuántos equipos de seguridad cuenta la embarcación, llevar a cabo auditorías, entre otros.
- d) **Implementar un plan de mejora continua:** este plan permitirá mejorar paulatinamente las condiciones en materia de seguridad y salud respecto del personal de la embarcación que está expuesto en épocas de pesca, como por ejemplo, el pangüero, winchero, personas que a bordo están más expuestas a sufrir un accidente de trabajo.
- e) **Implementar capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:** tales como la capacitación en primeros auxilios cuando están en época de pesca, sobre salubridad e higiene, utilización de los equipos de la embarcación, entre otras. Estas capacitaciones contribuirán a la prevención de la ocurrencia de accidentes de trabajo.
- f) **Verificar las condiciones de salud y seguridad de la embarcación:** tales como la conservación de los víveres entregados por el jefe de bahía, es decir, que no se encuentren en mal estado, contar con un botiquín de primeros auxilios, extintores, el buen estado de los motores de la embarcación, entre otros.

Ahora bien, estas son las principales medidas en materia de seguridad y salud que deben ser consideradas por los empleadores que cuenten con trabajadores pesqueros; sin embargo, existen otras obligaciones formales que deben ser cumplidas para poder navegar. Así tenemos:

- i) **Inventario de equipo de ropa de agua y otros elementos de seguridad**

A efectos del zarpe, deberá presentarse una declaración jurada emitida por el patrón que contenga el número total de equipos de seguridad a bordo, así como la relación de equipos de trabajo para la tripulación, entre los que se encuentra: ropa impermeable, botas de jebe, guantes, mamelucos, cascos, máscaras antigas para el personal que ingresa a trabajos en bodega.

### ii) Contar con los víveres necesarios para la faena

El patrón deberá presentar una declaración jurada señalando haber recibido los víveres suficientes para cubrir las necesidades de su tripulación durante el periodo de pesca.

Finalmente, es importante señalar que el Ministerio de Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo de los empleadores pesqueros, y sancionará teniendo en cuenta el número de trabajadores pesqueros afectados y la gravedad de la falta, criterios establecidos en el Reglamento de la Ley General de Inspección, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

## 14. LÍMITE MÁXIMO DE CAPTURA POR EMBARCACIÓN (LMCE)

Normativamente se ha estipulado que la captura de anchoveta destinada al consumo humano indirecto que se desarrolle en el ámbito geográfico comprendido entre el extremo norte del dominio marítimo del Perú hasta el paralelo 16°00'00" latitud sur, fuera de las zonas reservadas para la actividad de pesca artesanal y de menor escala, debe desarrollarse en función del límite máximo de captura de dicho recurso por embarcación.

### a) Programas de beneficios

Se ha establecido que los trabajadores que prestan servicios en embarcaciones pesqueras sujetas a LMCE tendrán acceso a elegir uno de los programas de beneficios de carácter laboral que establece el nuevo régimen, los que son alternativos y excluyentes.

Dichos programas son costeados por el Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero (Foncopes), el cual a su vez es financiado por los aportes realizados por los titulares de las embarcaciones pesqueras correspondientes. Tales programas de beneficio son:

- i) **Programa de Incentivos a la Reconversión Laboral**, que tiene como objetivo favorecer la reinserción de los trabajadores hacia otras actividades dependientes. Los beneficios que incluye este programa son:
  - Bonificaciones por renuncia voluntaria.
  - Capacitación en carreras técnicas para facilitar la reinserción en otros sectores productivos, la misma que por su naturaleza no genera una relación de índole laboral.
  - Entrega de subvenciones económicas temporales durante el periodo de capacitación.
  - Asesoría para la reinserción en el mercado.

**ii) Programa de Desarrollo y Promoción de Mypes**, que tiene como objetivo favorecer el inicio de micro y pequeñas empresas por parte de los beneficiarios. Este programa incluye los siguientes beneficios:

- Bonificaciones por renuncia voluntaria.
- Capacitación en carreras técnicas vinculadas a la gestión de negocios que les permita iniciar o desarrollar una micro o pequeña empresa, la que por su naturaleza no genera una relación de índole laboral.
- Entrega de subvenciones económicas temporales durante el periodo de capacitación.
- Asesoría especializada para el inicio de micro y pequeñas empresas o el fortalecimiento de negocios en marcha.

**iii) Programa denominado de Jubilación Adelantada** para los trabajadores a partir de los cincuenta (50) años de edad que será de aplicación hasta que alcancen los cincuenta y cinco (55) años, siendo requisito de acogimiento al mismo que al culminar con el periodo de aportes extraordinarios al fondo de jubilación estén en posibilidad de acogerse a percibir una pensión de jubilación conforme a las normas sobre la materia. El beneficio que incluye este programa es la entrega de una subvención económica temporal durante el periodo que corre entre la fecha de acogimiento al programa hasta que el beneficiario cumple los 55 años de edad, plazo durante el cual el beneficiario realizará aportes al fondo de jubilación que serán descontados de la subvención antes mencionada, tal como se regula en la presente norma; así como un aporte al EsSalud para acogerse al seguro potestativo.

### **b) Consideraciones para el pago de bonificación por renuncia voluntaria**

Los trabajadores que se acojan al Programa de Incentivos a la Reconversión Laboral o al Programa de Desarrollo y Promoción de Mypes tendrán derecho a una bonificación especial por renuncia voluntaria de carácter indemnizatorio equivalente a 2.25 remuneraciones mensuales por cada año trabajado con el último empleador, sujeto a un tope de dieciocho (18) remuneraciones mensuales.

Para el cálculo de la remuneración mensual sobre la cual se determinará dicha bonificación extraordinaria al cese, se considerará la remuneración total percibida por el trabajador en el último año, dividida entre doce (12).

### **c) Consideraciones para el pago de la subvención económica temporal durante el periodo de capacitación**

Los trabajadores que se acojan y permanezcan en el Programa de Incentivos a la Reconversión Laboral o al Programa de Desarrollo y Promoción de Mypes

tendrán derecho a una subvención mensual por capacitación, de carácter excepcional, hasta por un máximo de dos (2) años.

La subvención mensual de acuerdo a su naturaleza no tiene carácter remunerativo y será equivalente al veinte por ciento (20%) de la remuneración mensual del trabajador antes de su renuncia, sujeto a un tope máximo determinado en el reglamento.

Para determinar la remuneración mensual sobre la cual se determinará dicho beneficio extraordinario se considerará la remuneración total percibida por el trabajador en el último año, dividida entre doce (12).

### **d) Consideraciones para el pago de la subvención de capacitación**

Los trabajadores que se acojan al Programa de Incentivos a la Reversión Laboral o al Programa de Desarrollo y Promoción de Mypes tendrán derecho a acceder sin costo para ellos a estudios en instituciones técnicas o centros de capacitación técnica hasta por un máximo de tres (3) años.

Los beneficios de capacitación solamente podrán ser otorgados respecto de aquellas áreas o materias y en aquellas instituciones educativas previamente identificadas y aprobadas por el Foncopes.

### **e) Consideraciones para el pago de la subvención temporal por jubilación adelantada**

Desde que se acoge al Programa de Jubilación Adelantada hasta la fecha en que cumpla los 55 años de edad, el trabajador tendrá derecho a percibir como un beneficio extraordinario, una subvención económica mensual, de la que se deducirá el aporte a su fondo de jubilación, sin perjuicio del aporte que seguirá realizando el empleador. También se deducirá de la subvención económica mensual, el monto regulado por EsSalud para el acogimiento al seguro potestativo.

La subvención otorgada no tiene carácter remunerativo, por lo que dichos aportes se realizan de manera excepcional.

Durante el primer año, dicha subvención será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual del trabajador antes de su renuncia, sujeto a un mínimo de S/. 500 y un tope máximo de S/. 3000 mensuales.

Las subvenciones mayores a S/. 500 se irán reduciendo anualmente de manera proporcional hasta alcanzar la suma de S/. 500 mensuales durante el año en el que el trabajador cumpla 55 años de edad.

Para determinar la remuneración mensual se considerará la remuneración total percibida por el trabajador en el último año, dividida entre doce (12).

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27177 (25/09/1999)	Ley que incorpora como afiliados regulares del Seguro Social de Salud a los Pescadores y Procesadores Pesqueros Artesanales Independientes
Ley N° 26790 (17/05/1997)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Ley N° 28791 (21/07/2006)	Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Legislativo N° 1084 (28/06/2008)	Ley sobre límites máximos de captura por embarcación
Decreto Supremo N° 009-76-TR (21/07/1976)	Dictan normas de trabajo de pescadores de pequeña empresa de extracción de anchoveta
Decreto Supremo N° 009-75-TR (25/11/1975)	Regulan el contrato de trabajo de los pescadores de consumo humano directo en sus modalidades fundamentales
Decreto Supremo N° 002-2000-TR (26/03/2000)	Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27177, que incorpora como afiliados regulares del Seguro Social de Salud a los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes
Decreto Supremo N° 014-2004-TR (15-12-2000)	Regulan pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponda a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Decreto Supremo N° 005-2005-TR (11-08-2005)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 28320 sobre la incorporación a EsSalud de los afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Decreto Supremo N° 010-2005-TR (30-09-2005)	Precisan disposiciones del Reglamento de la Ley sobre incorporación a EsSalud de los afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Decreto Supremo N° 001-2006-TR (02/03/2006)	Dispone que EsSalud brinde prestaciones de salud a los trabajadores pesqueros a que se refiere el D.S. N° 005-2005-TR
Decreto Supremo N° 005-2006-TR (20/04/2006)	Modifican artículo del D.S. N° 005-2005-TR que aprobó el Reglamento de la Ley N° 28320, sobre incorporación a EsSalud de afiliados a la CBSSP
Resolución Suprema N° 002-90-TR (25/01/1990)	Aprueban el nuevo Estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Resolución Ministerial N° 200-2001-PE (25/06/2006)	Disponen la publicación del Informe Final sobre la propuesta de reestructuración de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Resolución de Gerencia de División de Aseguramiento N° 01-GDA-ESSALUD-2006 (28/02/2006)	Establecen precisiones para la determinación del derecho de cobertura de los trabajadores pesqueros y de los afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 021-2008-PRODUCE (12/12/2008)	Reglamento de la Ley sobre límites máximos de captura por embarcación

## BENEFICIOS SOCIALES DE UN TRABAJADOR PESQUERO

El señor Miguel Tacza es un trabajador pesquero independiente, que labora en la empresa pesquera La Bolichera S.A.C., y cuya comercialización de recursos hidrobiológicos en el mes de febrero 2009 generó un ingreso de S/. 74,852.

Al respecto, la empresa le asignó a dicho trabajador un 12% por la participación en la mencionada producción, por lo que nos consulta cuáles son los beneficios sociales que le corresponde a este trabajador.

### **Solución:**

La norma que regula el pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponda a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), precisa que el monto de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pesqueros a cargo de armadores o empresas pesqueras se determinará aplicando a la remuneración computable los siguientes porcentajes:

- 8.33% por compensación por tiempo de servicios
- 8.33% por vacaciones
- 16.66% por gratificaciones legales

La aplicación de estos beneficios será solo por el tiempo efectivamente laborado.

Asimismo, se establece como remuneración computable a efectos del cálculo de los indicados beneficios compensatorios y sociales, todo lo que percibe el trabajador pescador como contraprestación por los servicios prestados, fijado de conformidad con la normativa legal, convencional o consuetudinaria correspondiente.

Teniendo en cuenta lo antes dispuesto, le corresponderá al trabajador pesquero el pago de los siguientes beneficios sociales:

- Según el caso planteado, la participación del trabajador en la comercialización mensual fue de S/. 8,982.24, importe que resulta de

## Regímenes laborales especiales

---

aplicar el 12% sobre el total de la comercialización de recursos efectuada en febrero 2009 (S/. 74,852).

En tal sentido, y considerando el pago de su participación convencional, tenemos lo siguiente:

- Contraprestación por servicios prestados	:	S/. 8,982.24
<b>Más:</b>		
<b>Beneficios sociales:</b>		
- CTS:		
8.33% de S/. 8,982.24	:	748.22
- Vacaciones:		
8.33% de S/. 8,982.24	:	748.22
- Gratificación:		
16.66% de S/. 8,982.24	:	<u>1,496.44</u>
		2,992.88
Total	:	<u><b>S/. 11,925.12</b></u>

Por lo tanto, el trabajador deberá abrir dos (2) cuentas en una institución bancaria de su elección, con el objeto de recibir por separado el pago de la compensación por tiempo de servicios de un lado (disponible en un 50%), y el de las vacaciones y gratificaciones legales de otro (disponible en un 100%).



**SEGUNDA PARTE**

**POR LA NATURALEZA  
DEL TRABAJO**



# Capítulo 1

## Régimen laboral del trabajador del hogar

La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, en adelante la Ley, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, consideran como trabajadores del hogar a aquellos sujetos que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación, y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, siempre que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Al respecto, la Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT (01/10/2005), en adelante la Resolución, estableció que no se consideraría como trabajadores del hogar a los familiares del empleador o de su cónyuge, hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad, es decir, no podrían ser considerados como trabajadores del hogar los padres, hermanos, cuñados, primos del empleador por citar algunos ejemplos.

De las definiciones antes descritas resultaría que son considerados trabajadores del hogar aquellos sujetos que realicen labores propias del mantenimiento o conservación de una casa-habitación o del desenvolvimiento propio de un hogar, siempre que dichos sujetos, a criterio de la Sunat, no tengan la vinculación familiar descrita en el párrafo anterior.

Sobre el particular, opinamos que la restricción impuesta por la Sunat al excluir a determinados sujetos del régimen de trabajadores del hogar resultaría ilegal.

En efecto, si bien el objetivo de la Sunat, al excluir a los familiares del empleador o de su cónyuge como trabajadores del hogar, es evitar que se creen relaciones laborales ficticias entre el empleador y su familiar con el propósito de beneficiarlo, por ejemplo, con las prestaciones de EsSalud, aquello de modo alguno implica que se pueda vulnerar el principio de legalidad constitucionalmente reconocido, pues tal exclusión debió estar contemplada expresamente en la Ley y no en una Resolución que constituye una norma de inferior jerarquía.

No obstante lo señalado, consideramos que a efectos de evitar algún tipo de contingencia para el empleador, ante un procedimiento de fiscalización por parte de la Sunat, no deberá contratarse como trabajador del hogar a un familiar de aquel.

### 1. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo para la prestación de servicios de un trabajador del hogar no está sujeto a formalidad alguna, a diferencia del régimen común, pudiendo celebrarse en forma verbal o escrita (**ver modelos 1 y 2**).

#### 1.1. Modalidades de contratación

Las modalidades bajo las cuales un empleador puede contratar a un trabajador del hogar son las siguientes:

##### a) Modalidad cama afuera

En esta modalidad el trabajador del hogar no vive en el domicilio del empleador, con lo cual este último no se encontrará obligado a brindarle hospedaje ni facilidades para su educación.

##### b) Modalidad cama adentro

En este supuesto el trabajador sí habita en el domicilio del empleador, con lo cual este último se encuentra obligado a proporcionarle un hospedaje adecuado, alimentación y, de ser el caso, las facilidades que garanticen su asistencia a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

En ambas modalidades los trabajadores del hogar están en la obligación de prestar sus servicios con diligencia y a guardar absoluta reserva sobre la vida e incidentes en el hogar.

#### 1.2. Registro

Como se recordará, la Sunat estableció como una de las obligaciones del empleador, la de registrar a sus trabajadores del hogar.

Sobre el registro, debemos indicar que tanto el empleador como el trabajador del hogar y su derechohabiente deben inscribirse en el registro dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al inicio del vínculo laboral.

Finalmente, la referida resolución estableció que si el empleador no cumple con registrar al trabajador del hogar será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Código Tributario.

### 2. REMUNERACIÓN

La remuneración de los trabajadores del hogar, en cualquiera de sus modalidades, será determinada por acuerdo entre las partes, con lo cual a diferencia del régimen laboral común de la actividad privada, no estaría sujeta a la Remuneración Mínima Vital (RMV), la cual asciende actualmente a S/.550.00<sup>1</sup>

Cabe anotar que la alimentación y el alojamiento que brinden los empleadores a los trabajadores del hogar bajo la modalidad de “cama adentro”, no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

La remuneración convenida con el trabajador del hogar será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales, según lo acuerden las partes. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual (**ver modelo 3**).

### 3. JORNADA LABORAL

Los trabajadores del hogar bajo la modalidad de “cama adentro” no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales efectivas de trabajo, correspondiéndoles el descanso en todo el tiempo restante a la prestación de la jornada máxima diaria o semanal.

Tratándose de trabajadores del hogar adolescentes, el tiempo de descanso es de doce (12) horas diarias continuas.

### 4. BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales del trabajador del hogar son los siguientes:

#### 4.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La CTS es equivalente a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios prestados o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año. Este beneficio será cancelado directamente por el empleador al trabajador al finalizar la relación laboral dentro de cuarenta y ocho (48) horas o al finalizar cada año de servicios, con carácter cancelatorio.

A efectos del cálculo de la CTS deberá tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese.

Si la CTS es cancelada anualmente, se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según correspondan.

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido por el Decreto Supremo N° 022-2007-TR (29/09/2007).

### 4.2. Descanso semanal

Los trabajadores del hogar al igual que un trabajador del régimen laboral común tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

### 4.3. Días feriados no laborables

Los trabajadores del hogar tienen derecho al descanso remunerado en los días feriados al igual que los trabajadores del régimen laboral común, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713.

Sin embargo, y previo acuerdo, el empleador podrá compensar el día de descanso trabajado mediante el pago de un equivalente al 50% de la remuneración, adicional a la remuneración del día laborado.

### 4.4. Vacaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de servicios, que serán pagados en un monto equivalente a la remuneración que percibe en dinero al momento de iniciarse el descanso vacacional.

El récord trunco será compensado en razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere trabajado, según corresponda.

### 4.5. Gratificaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, equivalentes a media remuneración. El pago debe efectuarse en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

## 5. SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores del hogar son asegurados obligatorios de los regímenes de seguridad social al igual que los trabajadores del régimen laboral común de la actividad privada. En ese sentido, corresponderá al empleador asegurar al trabajador, ya sea en EsSalud o en una Empresa Prestadora de Salud (EPS).

Respecto al régimen pensionario del trabajador del hogar, este se encuentra en libertad de optar por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o por el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Es importante precisar que la Ley establece que los aportes y retenciones por seguridad social deberán ser realizados sobre la RMV vigente, aun cuando el trabajador del hogar perciba una remuneración inferior.

## Régimen laboral del trabajador del hogar

### CUADRO COMPARATIVO ENTRE UN TRABAJADOR DEL HOGAR Y UN TRABAJADOR DEL RÉGIMEN LABORAL COMÚN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

BENEFICIOS	RÉGIMEN DE TRABAJADORES DEL HOGAR	RÉGIMEN LABORAL COMÚN
Contratación (formalidad)	Verbal o escrita	Contrato a plazo fijo: escrito
		Plazo indeterminado: verbal o escrito
Registro	A cargo de la Sunat	Planilla electrónica(*)
Beneficios sociales	Sí	Sí
CTS	½ Remuneración anual	1 remuneración anual
Vacaciones	15 días por año	30 días por año
Gratificaciones	½ remuneración adicional: Fiestas Patrias y Navidad	1 remuneración adicional: Fiestas Patrias y Navidad
Asignación familiar	Sí	Sí
Seguridad social	Sí	Sí
Seguro de vida	Sí	Sí
Subsidios (maternidad, incapacidad temporal, lactancia y gastos de sepelio)	Sí	Sí

(\*) A partir de este mes (enero de 2008) los empleadores tienen la obligación de utilizar la planilla electrónica, mediante el formato electrónico PDT-601, que reemplazará al libro de planillas.

Ahora bien, a efectos de realizar el aporte a EsSalud y al SNP el empleador deberá presentar ante la Sunat el Formulario N° 1076, el cual es adjuntado al presente informe (**ver anexo 1**).

### 6. OTROS DERECHOS

El trabajador del hogar tiene derecho a la educación, por lo que el empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Tratándose de trabajadores del hogar adolescentes, el empleador, conjuntamente con los padres o parientes, deberán proporcionarle al trabajador todas las facilidades para garantizar su asistencia a la escuela.

Así también, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tendrán derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

### 7. EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

Los trabajadores del hogar al igual que el régimen común pueden renunciar al empleo. Para dicho efecto, deberán comunicar dicha decisión al empleador con

## Regímenes laborales especiales

---

una anticipación de quince (15) días. Cabe precisar que el empleador podrá exonerarlos de este plazo.

De otro lado, el empleador tiene la facultad de separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, cumpliendo con un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si deseara prescindir de este preaviso.

Asimismo, el contrato de trabajo puede extinguirse por muerte de una de las partes, por mutuo acuerdo, por jubilación del trabajador o por incurrir en falta grave.

### **8. OTRAS CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA**

Luego de haber descrito las formalidades que deben cumplirse para el registro de los trabajadores del hogar así como lo referido a su contratación y los beneficios sociales a los que tienen derecho, es importante precisar que también le serán aplicables a estos trabajadores las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada en tanto no se oponga a lo establecido en la Ley y su Reglamento.

Finalmente, en caso de que la percepción de cualquiera de los derechos establecidos en la Ley resultara incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar.



# MARCO NORMATIVO

Ley N° 26790 (17/05/1997)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Ley N° 27735 (28/05/2002)	Ley que regula las gratificaciones legales
Ley N° 27986 (3/06/2003)	Ley de Trabajadores del Hogar
Decreto Ley N° 19990 (30/04/1973)	Se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social
Decreto Supremo N° 011-74-TR (03/08/1974)	Reglamento del Decreto Ley N° 19990
Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991)	Norma que regula los descansos remunerados
Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992)	Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados
Decreto Supremo N° 054-97-EF (14/05/1997)	Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Decreto Supremo N° 009-97-SA (09/09/1997)	Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Supremo N° 004-98-EF (21/01/1998)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Decreto Supremo N° 005-2005-TR (04/07/2002)	Reglamento de la Ley de Gratificaciones Legales
Decreto Supremo N° 015-2003 (20/11/2003)	Reglamento de la Ley de Trabajadores del Hogar
Resolución de Superintendencia N° 191-2005/Sunat (01/10/2005)	Establecen registro de empleadores de trabajadores del hogar, trabajadores del hogar y sus derechohabientes

## LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORA DEL HOGAR QUE FUE DESPEDIDA POR SU EMPLEADOR

Una trabajadora del hogar afiliada a la ONP viene laborando desde el 1 de julio de 2007 y percibe una remuneración de S/. 350 mensuales.

En el mes de febrero de 2009, el empleador prescinde de sus servicios sin comunicación previa y la cesa en sus labores el 22 de febrero de 2009.

Al respecto, el empleador nos consulta ¿cómo deben ser calculados los beneficios sociales de la trabajadora del hogar, según los datos señalados?

### Solución:

El régimen laboral de los trabajadores del hogar se encuentra regulado por normas especiales, siendo calculados los beneficios sociales de manera distinta a la de un trabajador del régimen laboral común. En el presente caso, tenemos los siguientes datos:

### Datos:

- Fecha de ingreso : 01/07/2007
- Fecha de cese : 22/02/2009
- Remuneración mensual : S/. 350.00
- Tiempo laborado : 1 año, 7 meses y 22 días

### Remuneración de febrero 2009

- Veintidós (22) días : S/. 256.67  
(S/. 350 ÷ 30 x 22)

## Régimen laboral del trabajador del hogar

---

### i) Vacaciones truncas del último año de labor (2008-2009)

Tienen derecho a un descanso anual remunerado de 15 días luego de un año continuo de servicios, y el récord trunco será compensado en razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado:

- 50% de S/. 350 ÷ 12 x 7 meses : S/. 102.08
  - 50% de S/. 350 ÷ 360 x 22 días : 10.69
- Total vacaciones : S/. 112.77**

### ii) Cálculo de las gratificaciones truncas de Fiestas Patrias 2009

Le corresponde el 50% de su remuneración, y se precisa que "si el trabajador hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados":

- 50% de S/. 350 ÷ 6 x 1 mes (ene. 2009) : S/. 29.17

### iii) CTS acumulada desde la fecha de ingreso

Equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios, la fracción de año se calculan por dozavos o treintavos según corresponda. **Se paga directamente al trabajador al cese laboral dentro del plazo de 48 horas, o podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio:**

**En este caso, acordaron el pago total al cese laboral:**

- 50% de S/. 350 x 1 año : S/. 175.00
  - 50% de S/. 350 ÷ 12 x 7 meses : 102.08
  - 50% de S/. 350 ÷ 360 x 22 días : 10.69
- Total CTS : S/. 287.77**

### iv) Indemnización por cese sin aviso previo

Por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador **podrá separar al trabajador** sin expresión de causa, dándole un preaviso de 15 días **o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días si prescindiera de este preaviso.**

Al no existir comunicación de por medio, se abona el pago de indemnización.

- Quince (15) días de remuneración : S/. 175.00  
(S/. 350 ÷ 30 x 15)

## Regímenes laborales especiales

---

### Resumen de liquidación de beneficios sociales (al 22/02/2009)

- Remuneración, feb. 2009	:	S/. 256.67
- Vacaciones trucas	:	112.77
- Gratificaciones trucas	:	29.17
- CTS	:	287.77*
- Indemnización por cese	:	<u>175.00*</u>
<b>Subtotal</b>	:	S/. 861.38
<b>Menos:</b>		
- ONP 13% de S/. 398.61**	:	<u>51.82</u>
<b>Total a recibir</b>	:	<b><u>S/. 809.56</u></b>
Cuota patronal		
- EsSalud, 9% de S/. 550 ***	:	<b><u>S/. 49.50</u></b>

\* No afecto a retenciones ni aportaciones de leyes sociales.

\*\* Se retiene por lo realmente percibido.

\*\*\* Se aporta sobre la RMV vigente a la fecha de cese.

# JURISPRUDENCIA

La labor de limpieza y otros de un trabajador que hace el mantenimiento de un edificio multifamiliar es propia de los que están bajo la actividad privada sujetos a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no se encontraría dentro del supuesto de la norma de los trabajadores del hogar.

*Cas. N° 090-2002-Lima*

---

**Supuesto de aplicación  
de la norma que regula  
el régimen laboral de los  
trabajadores del hogar**

---

# MODELOS Y ANEXOS

## MODELO 1

### MODELO DE CONTRATO DE TRABAJADOR DEL HOGAR

Conste por el presente documento, el contrato de trabajador del hogar de acuerdo con la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento, Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que celebran de una parte (indicar nombres y apellidos del empleador), con domicilio real sito en....., identificado con (D.N.I./C.I.P/C.E.) N° ....., en la que en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**; y, de la otra parte (indicar nombres y apellidos del trabajador del hogar), identificado con D.N.I. N° ....., de ..... años de edad, de estado civil ....., y con domicilio en ....., a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR DEL HOGAR**, en los términos y condiciones siguientes:

1. **EL EMPLEADOR** es una persona natural, por lo que requiere contar con los servicios de un **TRABAJADOR DEL HOGAR** (en forma temporal o indeterminada), para (señalar las labores a realizar).
  2. Por el presente contrato **EL TRABAJADOR DEL HOGAR** se obliga a prestar sus servicios a **EL EMPLEADOR** para realizar las labores antes señaladas, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de su empleador.
  3. La duración del contrato es a tiempo indeterminado (en caso de ser a plazo fijo indicar los meses o años), iniciándose la relación laboral el día ..... de....de.....
  4. En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR DEL HOGAR**, **EL EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración (semanal, quincenal o mensual) de S/. ...., **EL TRABAJADOR DEL HOGAR** está obligado a extender una constancia de los pagos que reciba.
- Igualmente, se obliga a facilitar a **EL TRABAJADOR DEL HOGAR** los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y otorgar los beneficios que por ley le corresponda.
5. **EL TRABAJADOR DEL HOGAR** deberá prestar sus servicios en una jornada que no podrá exceder de ocho horas efectivas de labor en el siguiente horario: de ... a ... (días), de ... a... (horas), bajo la modalidad de cama (adentro o fuera), teniendo derecho a veinticuatro horas continuas de descanso semanal.
  6. **EL TRABAJADOR DEL HOGAR** está obligado a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.
  7. En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.
  8. Para los efectos del presente contrato las partes se someten a la jurisdicción de los jueces y autoridades administrativas de Lima.

Firmado en ..... a los ..... días del mes de..... de .....

.....  
**EMPLEADOR**

.....  
**TRABAJADOR**

## MODELO 2

---

**MODELO DE SOLICITUD DE REGISTRO  
DE CONTRATO DE TRABAJADOR DEL HOGAR**

Lima,.....

Señores:

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
SUBDIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES**

**Presente.-**

..... (nombres y apellidos del empleador), con domicilio real en.....  
Identificado con (D.N.I./C.I.P./C.E.) N° ....., en cumplimiento del artículo 3 de la Ley N° 27986, Ley  
de Trabajadores del Hogar y su reglamento, Decreto Supremo N° 015- 2003-TR: **SOLICITO**, se tome conocimiento  
y registre el contrato de trabajador del hogar, celebrado con (indicar el nombre del trabajador del hogar), identificado  
con (D.N.I./C.E.) N° .....

**OTROSÍ DECIMOS:** Adjuntamos el contrato de trabajo por triplicado.

Atentamente,

.....  
**FIRMA DEL EMPLEADOR**

**MODELO 3**

**CONSTANCIA DE PAGO DEL TRABAJADOR DEL HOGAR**

(De conformidad con los artículos 6 de la Ley N° 27986 Y 3 del D.S. N° 005-2003-TR)

Fecha de emisión ..... / ..... / .....  
(Día) (Mes) (Año)

Nombre del empleador : .....  
 Domicilio del empleador : .....  
 Nombre del trabajador : .....  
 Documento de identidad : .....  
 Fecha de ingreso : ..... / ..... / .....  
 (Día) (Mes) (Año)

Concepto de pago: remuneración ( )

PERIODICIDAD		
SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL

Del: ..... / ..... / .....  
(Día) (Mes) (Año)

Al: ..... / ..... / .....  
(Día) (Mes) (Año)

Gratificación ( )

Otro ( )

Especificar: .....

.....  
 .....

Monto percibido

- en números : .....

- en letras : .....

.....  
**FIRMA DEL TRABAJADOR**

.....  
**FIRMA DEL EMPLEADOR**



Régimen laboral del trabajador del hogar

**ANEXO 1**

<b>SUNAT</b>	<b>TRABAJADORES DEL HOGAR</b>	10	USO BANCO-FOLIO
09		04	Nº DE ORDEN
FORMULARIO <b>1076</b>	DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL EMPLEADOR	50	TIPO (tabla 1)
		51	NUMERO
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EMPLEADOR		28	NUMERO DE TELEFONO
		07	PERIODO
		MES	AÑO
		05	Nº DECLARACION QUE RECTIFICA
PARA CONSIGNAR CORRECTAMENTE LA INFORMACION SIRVASE LEER LAS INSTRUCCIONES			
<b>RUBRO I: DATOS DEL TRABAJADOR DEL HOGAR</b>			
DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		100	TIPO (tabla 1)
		101	NUMERO DE DOCUMENTO
APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		DIAS TRABAJADOS (durante el periodo que está declarando)	
		201	
<b>SUNATA</b>	<b>RUBRO II: DETERMINACION DE LA DEUDA</b>		
	CONCEPTOS	PENSIONES (ONP) D. LEY N° 19990	SALUD (ESSALUD)
	APORTACION / CONTRIBUCION	700	800
	INTERES MORATORIO	A	B
	IMPORTE A PAGAR (Sólo en efectivo)	702	802
		900	ESSALUD + VIDA
			902
DATOS DEL EMPLEADOR DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		13	
APELLIDOS Y NOMBRES:		Sello del Banco	
FIRMA			
REFRENDO			
<b>BANCO</b>	<b>SUNAT</b>	DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL EMPLEADOR	50
			TIPO (tabla 1)
			51
			NUMERO
		04	Nº DE ORDEN
FORMULARIO <b>1076</b>	07	PERIODO	
	MES	AÑO	
	28	NUMERO DE TELEFONO	
		702	
		802	
		902	
		13	
		Sello del Banco	
REFRENDO			



# Capítulo 2

## Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial son aquellos que prestan servicios por una jornada inferior a las cuatro horas diarias o veinte horas semanales.

Al respecto, no existen normas especiales que contemplen los derechos y beneficios laborales de los trabajadores a tiempo parcial, con lo cual se deberá recurrir a las normas del régimen laboral común que contemplan dichos beneficios.

Por ello, en el presente capítulo trataremos las principales obligaciones laborales que deben cumplir los empleadores que cuentan con personal bajo esta modalidad.

### 1. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo que se celebre con un trabajador a tiempo parcial debe ser por escrito<sup>1</sup>, en el que se establece un periodo de prueba de tres (3) meses.

Asimismo, al igual que en el régimen laboral común puede pactarse un plazo mayor de periodo de prueba (hasta de seis meses), cuando las labores requieran un periodo de capacitación o adaptación, o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación resulte justificada (**ver modelo 1**).

### 2. REGISTRO

Para el registro de los contratos de trabajo a tiempo parcial se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar una solicitud dentro de los 15 días naturales de celebrado el contrato.

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido por el artículo 13 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996), Reglamento de Ley de Fomento del Empleo.

- Adjuntar una declaración jurada que contenga la relación de los contratos suscritos y un CD conteniendo los contratos de trabajo celebrados.

La presentación de la solicitud dentro del plazo indicado no implica el pago de tasa alguna; sin embargo, si dicha solicitud se presenta pasados los 15 días, los empleadores deberán adjuntar además de los requisitos señalados, la constancia de pago del Banco de la Nación de una tasa por presentación extemporánea equivalente a 0.88% de 1UIT, es decir, S/. 31.00.

### 3. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

En el régimen laboral común el trabajador que labore cuatro horas diarias a más tiene derecho a la RMV<sup>2</sup>, con lo cual el trabajador a tiempo parcial al prestar servicios por una jornada inferior a las cuatro horas, solo tendrá derecho a percibir la parte proporcional a la RMV.

Lo señalado también encuentra sustento en la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, la cual establece que si por la naturaleza del trabajo un trabajador labora menos cuatro horas diarias, percibirá la parte proporcional de la RMV.

No obstante lo anterior, nada impide que el empleador remunere al trabajador a tiempo parcial con una remuneración superior a la mínima legal, que actualmente asciende a S/. 550.00.

### 4. BENEFICIOS LABORALES

Tal como lo señalamos anteriormente, debido a que los trabajadores a tiempo parcial no cuentan con una legislación propia que regule sus beneficios sociales, resulta necesario recurrir a cada normativa en particular del régimen común a fin de determinar cuándo les corresponde o no el pago de tales derechos. Así tenemos:

#### 4.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El artículo 4 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, establece que tienen derecho a este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas, con lo cual el empleador no tiene la obligación de pagar CTS a los trabajadores con contrato a tiempo parcial cuya jornada es inferior a las cuatro horas diarias.

#### 4.2. Vacaciones

El artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, Ley que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la

---

<sup>2</sup> Conforme lo establece el artículo 24 de nuestra Constitución Política y el artículo 6 del Decreto Supremo N° 017-91-TR, norma que regula el régimen general de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

## Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial

---

actividad privada, establece que tiene derecho al descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, con lo cual el empleador tampoco tendrá la obligación de pagar este beneficio a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

### 4.3. Indemnización por despido arbitrario

Respecto a la indemnización por despido arbitrario, el artículo 22 de la LPCL establece expresamente que solo procede el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, **siempre que labore cuatro o más horas diarias**, siendo indispensable que exista causa justificada debidamente comprobada<sup>3</sup>.

En ese sentido, los trabajadores a tiempo parcial no tienen protección contra el despido arbitrario, con lo cual si un empleador decide terminar el vínculo laboral con un trabajador a tiempo parcial podrá hacerlo en forma verbal o escrita sin reconocer el pago de ninguna indemnización.

### 4.4. Gratificaciones

Respecto al pago de las gratificaciones legales, la Ley N° 27735, y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, señalan expresamente que este beneficio social es de aplicación para cualquier modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

En consecuencia, el empleador estará obligado a pagar este beneficio a los trabajadores a tiempo a parcial, porque sus disposiciones legales no los excluyen.

### 4.5. Pago de utilidades

En el caso de la participación en las utilidades de los trabajadores, el Decreto Legislativo N° 892 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR, incluyen expresamente a los trabajadores a tiempo parcial para la participación de utilidades en forma proporcional a la jornada que laboran.

En ese sentido, el empleador también estará obligado al pago de este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial, en función de los días efectivamente laborados y las remuneraciones percibidas en el ejercicio tributario que corresponda.

### 4.6. Asignación familiar

La asignación familiar es entregada a los trabajadores que acrediten tener bajo su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, sin exigirse un mínimo de horas laboradas diarias<sup>4</sup>. En ese sentido, los trabajadores a tiempo parcial tendrían

---

3 Conforme lo establece el artículo 25 de la LPCL.

4 La asignación familiar está regulada por la Ley N° 25129 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 035-90-TR.

## Regímenes laborales especiales

derecho a percibir el pago de la asignación familiar, siendo el monto de esta asignación el 10% de la RMV (**ver cuadro anexo**).

DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES SEGÚN LA FORMA DE CONTRATACIÓN		
Concepto	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial
Remuneración mínima vital	Sí	No
Descansos remunerados	Sí	No
Compensación por tiempo de servicios	Sí	No
Gratificaciones: Fiestas Patrias y Navidad	Sí	Sí
Utilidades	Sí	Sí
Estabilidad laboral	Sí	No
Pago de horas extras	Sí	Sí
Asignación familiar	Sí	Sí
Seguro de vida	Sí	Sí

### 5. SEGURIDAD SOCIAL

Respecto a las aportaciones y retenciones a la seguridad social que debe realizar un empleador que contrata a un trabajador a tiempo parcial, estas resultan ser las mismas que las realizadas por un trabajador a tiempo completo, siendo las siguientes:

#### 5.1. EsSalud

La Ley de Modernización en Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA, establecía que el aporte del empleador por concepto de EsSalud ascendía al 9% de la remuneración o ingreso de los trabajadores en actividad que laboran bajo relación de dependencia.

Con ello, se podía concluir que el 9% podía afectar la remuneración o ingreso que perciba efectivamente un trabajador, con lo cual si un trabajador a tiempo parcial percibe una suma inferior a la remuneración mínima vigente, el empleador debería aportar sobre lo que efectivamente otorgue a este trabajador como contra-prestación por sus servicios; sin embargo, este criterio ha sido cambiado recientemente mediante la Ley N° 28791.

En efecto, mediante esta última norma pese a que los trabajadores a tiempo parcial pueden percibir una suma inferior a la RMV, el empleador deberá realizar el aporte a EsSalud sobre la RMV.

#### 5.2. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

El Decreto Supremo N° 003-98-SA, norma que regula el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), establece que son asegurados obligatorios la

## Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial

---

totalidad de los trabajadores que realicen actividades riesgosas, incluyéndose al personal empleado u obrero, eventual, temporal o permanente, con lo cual si los trabajadores a tiempo parcial realizaran este tipo de actividades, el empleador estará obligado a contratar un SCTR.

### 5.3. Seguro de vida

El seguro de vida se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 688, el cual establece como obligación del empleador de contratar este seguro a favor de los trabajadores, sean obreros o empleados, cuando hayan prestado servicios durante cuatro años.

En consecuencia, al no excluir la norma en mención a los trabajadores a tiempo parcial para tener derecho a este seguro, el empleador deberá realizar el aporte que corresponda una vez cumplido el tiempo de servicios exigido por la ley.

### 5.4. Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Los trabajadores a tiempo parcial al igual que un trabajador a tiempo completo, deben aportar al Sistema Nacional o Privado de Pensiones.

Respecto al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), son asegurados obligatorios todos los trabajadores dependientes, sin importar la duración de su contrato y/o tiempo de trabajo por día, semana o mes, con lo cual los trabajadores a tiempo parcial estarían también comprendidos en este sistema, siempre que no se encuentren afiliados al Sistema Privado de Pensiones.

La remuneración computable para el aporte al SNP que asciende al 13%, es calculada sobre la totalidad de las remuneraciones devengadas, tomándose en cuenta los mismos criterios y conceptos establecidos respecto de la base imponible sobre la que se calculan las aportaciones al EsSalud.

En consecuencia, la remuneración computable sobre la cual el empleador deberá realizar la retención por el SNP será sobre la RMV, aun cuando perciba una suma inferior a esta.

### 5.2. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

En este caso, al igual que la retención que debe realizar el empleador por el SNP, la retención en el SPP será sobre la RMV, aun cuando el trabajador perciba una suma inferior.

## 6. IMPUESTO A LA RENTA DE 5ª CATEGORÍA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, están comprendidos los trabajadores dependientes que perciban un sueldo o salario

## Regímenes laborales especiales

---

y demás beneficios sociales tales como gratificaciones, bonificaciones, CTS y, en general, toda retribución por servicios personales.

En ese sentido, los trabajadores a tiempo parcial, al estar bajo un régimen de dependencia y percibir una remuneración, están obligados a pagar este impuesto, siempre y cuando superen sus retribuciones anuales las 7 UIT.

Normalmente los trabajadores a tiempo parcial perciben un monto inferior a la RMV por lo que en un determinado año difícilmente obtienen ingresos superiores a las 7 UIT.



# MARCO NORMATIVO

Ley Nº 27735 (28/05/2002)	Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo Nº 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo Nº 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo Nº 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo Nº 007-2002-TR (04/07/2002)	Aprueban TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Decreto Supremo Nº 008-2002-TR (04/07/2002)	Aprueban Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Decreto Supremo Nº 005-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo Nº 012-92-TR (03/12/1992)	Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo Nº 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo Nº 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Resolución Ministerial Nº 091-92-TR (08/04/1992)	La remuneración mínima vital sustituye al ingreso mínimo legal, aplicable para trabajadores del régimen privado, así como para establecer la base de remuneraciones para periodistas, mineros y futbolistas profesionales

## BENEFICIOS Y TRIBUTOS LABORALES DE UN TRABAJADOR QUE LABORA A TIEMPO PARCIAL

Un trabajador afiliado a una AFP ingresó a laborar a una empresa industrial el 24 de marzo de 2008, bajo la “modalidad de tiempo parcial”, esto es, por 3 horas diarias y 40 minutos, percibiendo una remuneración de S/. 400 mensuales y una bonificación de movilidad por asistencia de S/. 60. El 31 de enero de 2009 presenta su carta de renuncia de manera voluntaria.

Al respecto, el empleador nos consulta ¿qué beneficios laborales le corresponden a este trabajador?

### Solución:

Los trabajadores que laboran a tiempo parcial prestan sus servicios en forma dependiente por una jornada inferior a las cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas semanales. En el presente caso contamos con los siguientes datos:

- Fecha de ingreso : 24/marzo/2008
- Fecha de cese : 31/enero/2009
- Tiempo de servicio : 9 meses y 8 días
- Motivo de cese : renuncia voluntaria

### i) Determinación de su remuneración mensual

De acuerdo con el caso presentado, el único beneficio que le corresponde al trabajador que labora a tiempo parcial son las gratificaciones truncas y el pago de utilidades, en caso de que la empresa las hubiese generado. No le corresponde CTS o vacaciones truncas porque labora menos de cuatro (4) horas diarias. Ahora bien, el ingreso del trabajador es como sigue:

- Remuneración mensual	:	S/. 400.00
- Movilidad por asistencia	:	<u>60.00*</u>
<b>Total del mes</b>	:	<b><u>S/. 460.00</u></b>

## Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial

---

### Gratificaciones truncas por Fiestas Patrias (julio 2009)

La gratificación de Navidad 2008 fue pagada en su oportunidad, y la de Fiestas Patrias es como se detalla:

- Gratificaciones truncas : S/. 66.67  
(S/. 400 ÷ 6 x 1 mes)

### ii) Aplicación de los aportes y retenciones laborales del trabajador

- Remuneración mensual : S/. 400.00  
- Movilidad por asistencia : 60.00\*  
- Gratificación trunca : 66.67  
Total del mes : **S/. 526.67**

#### Menos:

- AFP - 12.83% de S/. 550\*\* : 70.57  
**Neto a recibir** : **S/. 456.10**

#### Aporte del empleador:

- EsSalud - 9% de S/. 550\*\* : S/. 49.50  
- SCTR - 1.7% de S/. 466.67\*\*\* : 7.93  
**Total empresa** : **S/. 57.43**

\* La movilidad por asistencia solo se encuentra afecta a 5ª categoría, por ser un concepto no remunerativo.

\*\* Para los aportes a la ONP y EsSalud se tomará como base la RMV.

\*\*\* Para el SCTR, la base imponible será lo realmente percibido.

# JURISPRUDENCIA

El Decreto Supremo N° 001-98-TR, que regula la obligación de llevar planillas de pago, establece en su artículo tercero la obligación de los empleadores de registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las setentidós horas de ingresos a prestar servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial, estando obligado el empleador a registrar en la planilla, entre otros datos, la fecha de ingreso, así como la de cese, remuneración pagada al trabajador, días y horas trabajadas.

*Exp. N° 1199-2002-IND (S)*

De acuerdo con el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR tienen derecho a descanso vacacional los trabajadores que cumplan una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas, siempre que hayan cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713; sin embargo, al no haber cumplido el accionante con la jornada mínima diaria de trabajo no le corresponde pago alguno por concepto vacacional. Por otro lado, la Ley N° 25139, que regula el derecho a gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, no exige una jornada mínima diaria de horas de trabajo para efectos de percibir dicho beneficio, en tal sentido, le corresponde al actor percibir gratificaciones.

*Exp. N° 1735-2000-B.S. (S)*

---

**Inscripción en el libro de planillas: Obligación del empleador**

---

---

**Trabajadores a tiempo parcial: No tienen derecho a vacaciones pero sí a las gratificaciones**

---

## MODELO 1

### CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento, que se extiende por triplicado, el contrato de trabajo a tiempo parcial que, al amparo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97.TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), celebran de una parte ..... (denominación o razón social del empleador), con R.U.C. N° ....., domiciliado en ....., al que en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, debidamente representado por el señor ....., identificado con D.N.I. N° .....; y de otra parte el señor ..... a quien en lo sucesivo se denominará como **EL TRABAJADOR**, identificado con D.N.I. N° ....., de ..... años de edad, de sexo ....., de ocupación ..... con domicilio en .....; en los términos siguientes:

#### ANTECEDENTES:

**PRIMERO: EL EMPLEADOR** es una persona jurídica ....., dedicada a las actividades de .....

**SEGUNDO:** En función de lo expuesto en el párrafo precedente, **EL EMPLEADOR** requiere contratar personal a tiempo parcial para el cumplimiento de las actividades propias de la empresa.

#### OBJETO DEL CONTRATO:

**TERCERO:** Por el presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR** para que atienda las necesidades a que alude la cláusula primera, los cuales se desarrollarán bajo subordinación y a tiempo parcial, a cambio de la remuneración convenida en la cláusula sexta.

#### PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

**CUARTO: EL TRABAJADOR** desempeña sus labores en el cargo de .....; sin embargo, **EL EMPLEADOR** está facultado a efectuar las modificaciones que resulten necesarias para la empresa, en función de la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR**, sin que signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda establecido que **EL TRABAJADOR** deberá realizar sus labores en forma personal, no pudiendo asistirse ni ser reemplazado por otra persona.

#### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

**QUINTO: EL TRABAJADOR** tendrá una jornada laboral de ..... horas diarias (la jornada semanal no excederá las 4 horas).

**EL TRABAJADOR** deberá prestar sus servicios en el horario de ..... a ..... (días), de ..... a ..... (horas).

Las partes dejan expresa constancia de que **EL EMPLEADOR** podrá efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo con sus necesidades operativas, sin que se llegue a superar el máximo de cuatro (4) horas en promedio.

#### REMUNERACIÓN:

**SEXTO: EL TRABAJADOR** percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual, semanal o por hora efectiva de trabajo) ascendente a S/ ..... (..... nuevos soles) por periodo mensual durante el tiempo de duración de la relación laboral.

## Regímenes laborales especiales

Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias propias de **EL EMPLEADOR** previstas en la legislación laboral y en las normas internas de la empresa.

### PERIODO DE PRUEBA:

**SÉTIMO: EL TRABAJADOR** estará sujeto a un periodo de prueba de 3 meses contados a partir de la fecha de inicio efectivo de sus labores. Antes del vencimiento de dicho periodo, **EL EMPLEADOR** podrá poner término al contrato por simple decisión unilateral; y por las causas de ley, después de vencido dicho periodo.

### DURACIÓN DEL CONTRATO:

**OCTAVO:** El presente contrato tendrá una duración indeterminada, sujetándose para su extinción a lo dispuesto en la legislación laboral.

### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

**NOVENO: EL TRABAJADOR** se compromete al cumplimiento leal y eficiente de las labores encomendadas, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, velando por los intereses de **EL EMPLEADOR**. El cumplimiento de sus labores deberá ser llevado a cabo con diligencia y responsabilidad.

**DÉCIMO: EL TRABAJADOR** deberá cumplir con las normas propias del centro de trabajo, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de **EL EMPLEADOR**.

### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

**UNDÉCIMO: EL EMPLEADOR** se obliga a inscribir a **EL TRABAJADOR** en el Libro de Planillas (de sueldos o salarios), donde constará que su jornada es menor a las cuatro (4) horas diarias. Asimismo, **EL EMPLEADOR** cumplirá con pagar las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad en la oportunidad y montos que correspondiese.

Al ser este un contrato de trabajo a tiempo parcial, y con arreglo a la legislación laboral nacional, **EL EMPLEADOR** no está obligado a pagar los siguientes beneficios:

- a) Descanso anual vacacional (artículo 12, inciso a) del D. Leg. N° 713, Ley de los Descansos Remunerados).
- b) Compensación por tiempo de servicios (artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios).
- c) Indemnización por despido injustificado (artículo 22 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

**DUODÉCIMO:** Ambas partes renuncian al fuero de sus domicilios y se someten expresamente a la jurisdicción de los jueces de .....

Firmado en Lima, a los ..... días del mes de ..... del año 200.....

.....  
**EL EMPLEADOR**

.....  
**EL TRABAJADOR**

# Capítulo 3

## Régimen laboral médico

### Subcapítulo 1

#### Régimen laboral del médico cirujano

El acto médico es toda acción o disposición que realiza el médico en el ejercicio de la profesión médica. Ello comprende los actos de diagnóstico, terapéutica y pronóstico que realiza el médico en la atención integral de pacientes, así como los que se deriven directamente de estos, los cuales son de exclusivo ejercicio del profesional médico.

Así, el trabajo médico es la prestación de servicios profesionales por parte del médico cirujano, quien asume la responsabilidad legal por la realización de actos médicos y para que pueda ejercer su trabajo debe contar con matrícula vigente en el Colegio Médico del Perú, a fin de poder laborar tanto en el Sector Público como en el Sector Privado<sup>1</sup> no pudiendo ser privado de su libertad por el ejercicio del acto médico, cualesquiera que sea la circunstancia de su realización, salvo mandato judicial expreso o comisión de flagrante delito.

Ahora bien, el régimen laboral del médico cirujano difiere del régimen laboral común en algunos aspectos laborales (jornada, contratación, remuneraciones y otros), los cuales dependen del régimen laboral en el que se desempeñe el referido profesional. Sin embargo, los demás beneficios y derechos laborales se encuentran regulados en forma supletoria a este régimen, por las normas del Sector Público o Privado, según corresponda.

#### 1. MODALIDADES DE TRABAJO

El trabajo médico, a diferencia del régimen laboral común, cuenta con diversas modalidades de trabajo, que son llevadas en forma individual o simultánea, en la medida que no sean incompatibles entre sí. Las referidas modalidades son las siguientes:

<sup>1</sup> El régimen laboral público se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 276, y el régimen privado se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y su TUO aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/97).

## Regímenes laborales especiales

MODALIDAD DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN
Trabajo asistencial	Es la atención médica integral de las personas: promoción de hábitos de vida saludable, prevención de riesgos de enfermedad, recuperación y rehabilitación de la salud.
Trabajo médico legal	Comprende la realización de peritajes y pericias médico-legales.
Trabajo administrativo	Comprende la planificación, organización, dirección, coordinación, supervisión o evaluación de las actividades de las instituciones dedicadas a la atención de la salud.
Trabajo docente	Comprende la programación, organización, desarrollo o supervisión de actividades de educación y capacitación en salud.
Trabajo de investigación	Está referido a la búsqueda y adecuación de nuevos conocimientos, tecnologías y técnicas para el cuidado de la salud.
Producción intelectual	Referida a la realización de publicaciones, proyectos y diseños de tecnologías, equipos u otros materiales de uso médico.

Estas modalidades podrán utilizarse simultáneamente en tanto no sean incompatibles entre ellas, dependiendo del cargo del médico y de su nivel de carrera.

## 2. CARRERA MÉDICA

En el Sector Público la carrera médica se estructura en cinco (5) niveles que representan los escalones progresivos a los que accede, sobre la base de requisitos cuya satisfacción posibilita la progresión en la carrera. Cada nivel refleja progresivos grados de experiencia, capacitación, funciones y responsabilidad.

### 2.1. Ingreso y selección

El ingreso a la carrera médica se efectúa únicamente por concurso público, en la condición de nombrado para labores de naturaleza permanente y en los establecimientos de salud de menor complejidad.

El concurso de ingreso comprende las fases de convocatoria y selección de personal. La fase de convocatoria abarca el requerimiento de personal formulado por los establecimientos, con la respectiva conformidad presupuesta, publicación del aviso de convocatoria, divulgación de las bases del concurso y la inscripción del postulante.

La fase de selección comprende la verificación documentaria, la calificación curricular, la prueba de actitud o conocimientos, la entrevista personal, la publicación del cuadro de méritos, y el nombramiento correspondiente.

Las comisiones de concurso son autónomas; solo en caso de evidente irregularidad podrá actuar la autoridad del sector salud. El ganador del concurso de ingreso es incorporado mediante resolución de nombramiento.

Por otro lado, los postulantes a la carrera médica que aprueben el concurso y que no alcancen vacantes, integrarán una lista de elegibles en estricto orden de méritos, cuya vigencia es de seis (6) meses, a efectos de cubrir otras vacantes de iguales características a las que postularon.



### 2.2. Niveles y ascenso

Como hemos señalado, la carrera médica está conformada por cinco (5) niveles, siendo evaluados los médicos cirujanos en cada nivel para que puedan ascender de un nivel a otro.

En efecto, el ascenso se produce mediante un proceso de calificación integral realizado anualmente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

#### a) Evaluación del personal médico

La evaluación es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa de las aptitudes y rendimiento del médico-cirujano, tomándose en consideración el nivel de calidad, responsabilidad, disciplina y moralidad en el trabajo.

La evaluación está a cargo del jefe inmediato superior cuyo resultado podrá ser aceptado o impugnado ante el Comité de Evaluación del Trabajo Médico de cada establecimiento de salud.

#### b) Calificación profesional

La calificación profesional es el proceso a través del cual se evalúa las capacidades y potencialidades del profesional. Para tal fin, se tomará en cuenta lo siguiente:

- La capacitación a través de programas de educación médica continua, aprobados por el Colegio Médico del Perú para el proceso de certificación y recertificación.
- Cursos de nivel universitario.
- Cursos de institutos superiores.
- Cursos, congresos, convenciones, seminarios, talleres, etc.
- Docencia.
- Producción científica.
- Publicaciones.
- Distinciones.

El puntaje correspondiente será establecido por el Comité de Evaluación del Trabajo Médico.

#### c) Tiempo de servicios prestados

El tiempo de servicios se determina por el número de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público, siendo el tiempo mínimo de permanencia en cada nivel de cinco (5) años.

## Regímenes laborales especiales

La permanencia de un médico cirujano, mayor al mínimo antes indicado, no es acumulable ni convalidable para el siguiente o siguientes niveles. El tiempo de servicios asistenciales mínimo efectivo necesario para alcanzar el nivel máximo en cada línea de carrera será de veinte (20) años.

Asimismo, se reconocerá para el ascenso el tiempo de servicios realizados en el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (Serums).

### 2.3. Cargo

Los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los médicos desempeñan las funciones asignadas. La asignación a un cargo responde a la necesidad institucional y debe respetar el nivel de carrera y especialidad alcanzado.

A continuación, mostramos un cuadro de los diferentes cargos y niveles remunerativos de los profesionales de la salud:

#### a) Profesionales de la salud (D.Leg. N° 559 y Leyes N°s 23536 y 23728)

CARGOS Y NIVELES REMUNERATIVOS DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD			
N°	Línea de carrera	Nivel de cargo	Nivel remunerativo de inicio
1	Médico I	P3	I
2	Asistente social I	P3	IV
3	Biólogo I	P3	IV
4	Cirujano dentista I	P3	IV
5	Enfermera I	P3	IV
6	Ingeniero sanitario I	P3	IV
7	Médico veterinario I	P3	IV
8	Nutricionista I	P3	IV
9	Obstetriz I	P3	IV
10	Psicólogo I	P3	IV
11	Tecnólogo médico	P3	IV
12	Químico	P3	IV
13	Químico farmacéutico	P3	IV

#### b) Otros trabajadores asistenciales

Para el personal que realiza actividades asistenciales, profesional, técnico y auxiliar, el plazo que se asigne al trabajador que pasa a la condición de nombrado se efectuará en el nivel inicial del cargo clasificado del contrato vigente a la dación de la ley y su correspondiente categoría remunerativa de inicio.

Los cargos de estos servidores son los que corresponden a los contenidos en el Dispositivo Normativo de Clasificación de Cargos vigente en cada institución.

El puntaje mínimo para que el médico-cirujano sea considerado apto para el ascenso es sesenta puntos.

### 2.4. Término de la carrera médica

El término de la carrera médica se dará por las mismas causales de extinción laboral contempladas en el Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup>, así como por alcanzar el límite de edad (70 años) y pérdida de nacionalidad. El término de la carrera por la causal de renuncia se efectúa por solicitud voluntaria y expresa del servidor. En el caso de los médicos que laboren en el Sector Privado son aplicables las causales de extinción de la relación laboral contempladas en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### 2.5. Reingreso

El reingreso a la carrera médica, a solicitud de la parte interesada, no requiere de concurso, si se produce dentro de los dos (2) años posteriores al cese.

La desactivación de una entidad pública o establecimiento de salud no determina el cese del personal médico cirujano inscrito en su correspondiente escalafón, el que tiene derecho a ser transferido a otra dependencia, respetándose su nivel de carrera y demás beneficios que hubiera obtenido.

## 3. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

En principio, los derechos y beneficios laborales correspondientes a los médicos cirujanos que desarrollan sus labores en el Sector Privado, son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>3</sup>.

Sin embargo, en el Sector Público el trabajo del médico cirujano tiene derechos específicos, con relación a las características particulares de su profesión.

Es así que se establece una asistencia legal de su empleador en procesos abiertos por actos sucedidos en el ejercicio de sus funciones, facilidades para realizar estudios de posgrado, entre otros más.

Entre los principales derechos de los médicos cirujanos tenemos los siguientes:

---

2 El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 señala que la carrera administrativa se termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

3 Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial, gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

## Regímenes laborales especiales

### 3.1. Remuneraciones

Las remuneraciones de los médicos cirujanos del Sector Público nacional se nivelarán progresivamente con los de EsSalud, respetándose las diferencias originadas por el tiempo de servicios. La bonificación diferencial que se genere será reajustada automáticamente denominándose “Remuneración por Formación Académica Prolongada” (Refap).

Asimismo, el haber mínimo del médico cirujano del Sector Privado no podrá ser, en ningún caso, inferior al haber mínimo correspondiente al Sector Público del nivel inicial.

Los valores de las remuneraciones básicas de los profesionales de la salud serán ascendentes y se calcularán sobre la base de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Respecto a los índices remunerativos en el Sector Público de los niveles de la carrera de los profesionales de la salud, son los siguientes:

NIVEL	ÍNDICE REMUNERATIVO
I	100
II	105
III	115
IV	125
V	140
VI	155
VII	170
VIII	185
IX	200

La base de cálculo para el nivel I, índice remunerativo 100, será el de cuatro (4) sueldos mínimos vitales de Lima metropolitana.

#### 3.1.1. Remuneraciones de guardia

Asimismo, las remuneraciones por guardia que realice el médico cirujano se otorgarán en función de la remuneración básica de acuerdo con la siguiente escala:

GUARDIA	PORCENTAJE REMUNERATIVO
Guardia	10%
Guardia diurna en domingos y feriados	12%
Guardia nocturna	12%
Guardia nocturna en domingos y feriados	15%

## Régimen laboral médico: cirujano

---

Los médicos cirujanos mayores de cincuenta (50) años de edad tendrán derecho a su solicitud, a ser exonerados del cumplimiento de guardias; así como los que acrediten sufrir de enfermedades que les impidan laborar en trabajos de guardia. El médico cirujano también tiene derecho al pago de una bonificación personal por quinquenio en forma automática, al cumplirse el periodo correspondiente.

Cabe agregar que ninguna autoridad podrá limitar en forma alguna la libertad del médico cirujano para disponer de su remuneración, excepto por orden judicial expresa.

Por otro lado, mediante el Decreto de Urgencia N° 098-96 se incluyó a los médicos cirujanos dentro del régimen de bonificación especial otorgado por el Decreto de Urgencia N° 090-96, el cual resulta de aplicar el 16% sobre los conceptos remunerativos.

### 3.2. Jornada de trabajo

La jornada asistencial del médico cirujano es de seis (6) horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de treinta y seis (36) horas o ciento cincuenta (150) horas mensuales. En esta jornada se comprende el trabajo de guardia.

Se ha establecido que cuando la jornada laboral exceda las 150 horas mensuales, aquel excedente será considerado como guardia extraordinaria.

Por otro lado, el trabajo prestado en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da un derecho al trabajador médico a percibir el pago de la remuneración correspondiente a dicha labor con una sobretasa del cien por ciento (100%).

En cuanto al trabajo de consulta ambulatoria, en ningún caso excederá las cuatro (4) horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, de acuerdo con la realidad local.

### 3.3. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia se realizará con presencia física permanente en el servicio, realizándose en los servicios de emergencia, unidades de hospitalización y cuidados intensivos.

Este trabajo comprende actividades múltiples y diferenciadas de las realizadas ordinariamente: su duración no será superior a las doce (12) horas continuas. Excepcionalmente, y por necesidad del servicio, podrá extenderse hasta veinticuatro (24) horas.

Cabe precisar que las horas de trabajo cumplidas en turnos de guardias, integrarán la jornada semanal de 36 horas promedio.

El trabajo de guardia es obligatorio y depende de la necesidad de dicho servicio. Como mencionamos anteriormente, se exceptúan de cumplir con la guardia aquellos profesionales mayores de 50 años y los que sufran de enfermedades que los imposibiliten. En ambos casos se mantiene el derecho a percibir la bonificación correspondiente.

Por otro lado, la guardia de retén se programa de acuerdo con los requerimientos de la especialidad y la necesidad del servicio. Durante ella el médico cirujano está disponible para ser llamado a prestar servicios oportunos y efectivos dentro de la localidad.

Cabe acotar que el personal que realice turnos de guardia nocturna tendrá derecho a gozar de un descanso posguardia.

### **3.4. Licencias**

Al médico cirujano le corresponde una licencia con goce de haber por capacitación oficializada en el país o en el extranjero, así como la licencia sin goce de haber por capacitación no oficializada.

Dicha licencia durará tanto cuanto dure su gestión de acuerdo con la normativa vigente.

### **3.5. Exámenes médicos obligatorios**

El personal médico cirujano tiene derecho a ser sometido a exámenes médicos de salud preventiva a cargo de su empleador.

### **3.6. Descansos especiales**

Los profesionales de la salud tecnólogos médicos que laboran expuestos a sustancias radioactivas gozarán, además de su periodo vacacional, de un descanso semestral adicional de diez (10) días, durante el cual no deberán exponerse a dichos riesgos.

### **3.7. Ejercicio de los derechos colectivos**

El legislador ha optado por reconocer expresamente el derecho de los profesionales médicos cirujanos a la negociación colectiva, respetándose los beneficios adquiridos por los convenios colectivos garantizados por la Constitución del Estado y disposiciones legales vigentes. Justamente, la huelga declarada por la Federación Médica Peruana fue declarada improcedente por el ministro de Salud, debido a que los médicos no contaban con la legitimidad suficiente para llevar a cabo dicha medida, siendo esta uno de los requisitos indispensables para realizarla. Esta situación trajo como consecuencia que las ausencias ocasionadas por la huelga sean consideradas injustificadas por lo que estuvieron sujetas a las sanciones disciplinarias correspondientes.

### **3.8. Otros derechos**

El médico cirujano tiene derecho al año sabático, el cual se hará efectivo cada siete (7) años de labor efectiva consecutiva en las dependencias de salud del Sector Público. Durante este periodo el médico cirujano podrá dedicarse al desarrollo de un proyecto de investigación aprobado por su institución.

Así también, los médicos cirujanos que prestan servicios en establecimientos de poca complejidad o periféricos cada año, laborarán por un periodo de treinta (30) días en establecimientos de nivel superior, con fines de entrenamiento y capacitación.

## **4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

Las obligaciones generales que deben cumplir los empleadores que se encuentren dentro del Sector Público o Privado, son las señaladas para el régimen laboral común. Así tenemos:

### **4.1. Registro de control de asistencia y salida de trabajadores**

Los médicos cirujanos del régimen laboral privado que realicen labores en entidades públicas (centros de salud estatales y clínicas privadas) deben llenar el registro de control de asistencia y salida de trabajadores desde el 1 de enero del año 2007.

Los demás médicos cirujanos que realicen labores en el Sector Privado están obligados a llenar el referido registro desde el 1 de junio de 2006.

### **4.2. Planilla Electrónica**

Los empleadores de personal médico cirujano de las entidades públicas, deben registrar a los trabajadores médicos cirujanos en la Planilla Electrónica - PDT - 601 desde el 1 de enero de 2008.

### **4.3. Boletas de pago**

El pago de las remuneraciones se acredita con la emisión de las boletas de pago debidamente firmadas por el médico cirujano, las cuales deben contener los mismos datos que figuran en la planilla de pago, debiendo ser selladas y firmadas por el empleador o su representante legal.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Legislativo N° 559 (29/03/1990)	Promulgan mediante decreto legislativo la Ley de Trabajo Médico
Decreto Supremo N° 024-2001-SA (23/07/2001)	Aprueban Reglamento de la Ley de Trabajo Médico
Ley N° 25536 (25/12/1982)	Gobierno promulgó la Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
Decreto Supremo N° 0019-83-PCM (29/03/2003)	Reglamentan Ley de Trabajo y Carrera de Profesionales de la Salud
Ley N° 28700 (27/03/2006)	Ley que incorpora en la planilla única de remuneraciones del personal médico cirujano la asignación extraordinaria por trabajo asistencial
Ley N° 28651 (19/12/2005)	Ley que propone el nombramiento de profesionales médicos cirujanos de EsSalud que se encuentran en la situación de contratados
Ley N° 28498 (17/04/2005)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a Nivel nacional
Decreto Supremo N° 019-2005-SA (16/09/2005)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 28498 - Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a Nivel nacional
Ley N° 27438 (22/03/2001)	Ley de Nombramiento del Personal Contratado en el Ministerio de Salud y demás Instituciones del Sector Público
Decreto Supremo N° 005-2002-SA (27/06/2002)	Aprueban Reglamento de la Ley de Nombramiento del Personal Contratado en el Ministerio de Salud y demás instituciones del Sector Público
Resolución Ministerial N° 199-2001-SA-DM (04/04/2001)	Aprueban normas para la aplicación del proceso de concurso para cubrir jefaturas de departamentos y de servicios de los hospitales e instituciones especializadas y jefaturas de centros de salud
Ley N° 28167 (28/01/2004)	Ley que autoriza la nueva escala de bonificación de las guardias hospitalarias a favor de los profesionales y no profesionales de la salud categorizados y escalafonados
Resolución Ministerial N° 334-2001-SA-DM (15/06/2001)	Aprueban procedimiento para el trámite de descuento por Planilla Única de Pagos de las cotizaciones gremiales y otras asociativas a que se refiere el D.S. N° 015-2001-SA
Decreto de Urgencia N° 098-96 (06/12/1996)	Incluyen a los trabajadores comprendidos en el D. Leg. N° 559 dentro de los alcances de la bonificación especial otorgada mediante el Decreto de Urgencia N° 090-96
Decreto Supremo N° 026-90-SA (10/11/1990)	Establecen la remuneración especial por guardia hospitalaria para los profesionales de la salud del Sector Público
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo



De conformidad con lo establecido en el artículo 109 de nuestra Constitución vigente, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial *El Peruano*. Por mandato de dicho precepto constitucional, al entrar en vigencia el Decreto Legislativo N° 559 - Ley del Trabajo Médico, quedó expedito el derecho de la demandante al pago de su bonificación por guardia, ya que al venir prestando sus servicios a favor de su principal, sigue vigente su derecho a percibir el total de sus remuneraciones. En consecuencia, se estima que procede al pago de la bonificación por las guardias exoneradas por razones de salud debidamente acreditadas, en estricta aplicación de lo preceptuado en el artículo 2, inciso 2) de la Constitución Política del Estado, sobre el principio de igualdad ante la ley.

*Exp. N° 1250-99-AA/TC*

---

**Bonificación por guardia: Pago de las guardias exoneradas por motivos de salud**

---

## **Subcapítulo 2**

### **Régimen laboral del químico farmacéutico**

El químico farmacéutico es un profesional universitario de las ciencias médicas, titulado en alguna de las universidades del país o con título revalidado y habilitado por el colegio profesional respectivo. Su régimen laboral está regulado por normas especiales, siéndole aplicable la normativa propia de la carrera de los profesionales de la salud, en virtud del reconocimiento que se le dio con la Ley N° 16447.

Cabe precisar que en todo lo no previsto por dichas normas se aplica supletoriamente la legislación laboral aplicable<sup>1</sup>, la Ley General de Salud y sus normas modificatorias y reglamentarias.

#### **ACTIVIDAD DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO**

La actividad profesional del químico farmacéutico goza de plena autonomía y su ejercicio especializado le otorga total responsabilidad ética y profesional en las materias de su competencia, según los estatutos y código de ética profesional vigentes, así como la normativa aplicable.

El acto farmacéutico es la actividad laboral específica que el químico farmacéutico desempeña.

Dicho acto comprende el cuidado, prevención, promoción y recuperación de la salud, proveyendo los fundamentos y conocimientos farmacéuticos necesarios relacionados a la química farmacéutica, cosmética, clínica, toxicológica, alimentaria, productos naturales y otras especialidades afines a la profesión en los insumos, procesos industriales, productos y en la atención farmacéutica.

<sup>1</sup> Es decir, si el trabajador químico farmacéutico se desempeña en el régimen laboral público resulta aplicable el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Por otro lado, si realiza labores en el Sector Privado es aplicable el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### I. EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Si bien determinados derechos y obligaciones laborales del médico cirujano son aplicables en el Sector Privado como Público, en este último sector tenemos los siguientes derechos y beneficios especiales:

#### 1. CARRERA MÉDICA

##### 1.1. Ingreso y niveles de la carrera

En el Sector Público, la carrera del químico farmacéutico está regulada por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público nacional, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud y su reglamento, normas supletorias y modificatorias.

De esta manera, los trabajadores químicos farmacéuticos se estructuran en los siguientes niveles de carrera:

NIVELES DE CARRERA DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO	
Nivel IV	: Hasta 5 años.
Nivel V	: Mayor de 5 hasta 10 años.
Nivel VI	: Mayor de 10 hasta 15 años.
Nivel VII	: Mayor de 15 hasta 20 años.
Nivel VIII	: Mayor de 20 años.

##### 1.2. Sobre el ascenso

La progresión en esta carrera se lleva a cabo mediante un proceso de ascenso de un nivel a otro, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- (i) **Tiempo de Servicios (ponderación de 20%).** Corresponde al número total de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público. El tiempo mínimo de permanencia en cada nivel es, como se ha visto, de cinco (5) años.
- (ii) **Calificación profesional (ponderación de 45%).** Proceso de evaluación de la capacidad u potencial del químico farmacéutico. Se toman en cuenta diversas actividades académicas, como el grado, docencia, capacitaciones, entre otros aspectos más.
- (iii) **Evaluación de desempeño (ponderación de 35%).** Proceso de valoración de las aptitudes y rendimiento de este profesional.

### 1.3. Experiencia laboral

De acuerdo con el Reglamento de la Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional, el periodo de experiencia laboral prestado al Estado en el Ministerio de Salud por los profesionales de la salud contratados se computa de la forma siguiente:

- Dos (2) años de continuidad de servicios; o,
- Cuatro (4) años acumulativos como mínimo, en los últimos diez (10) años.

En cuanto al ascenso de los trabajadores químicos farmacéuticos en su carrera médica, también es considerado el periodo prestado en el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (Serums) u otro similar para acreditar el tiempo exigido para el ascenso.

El periodo existente entre la conclusión del Serums y el inicio del contrato en el Ministerio de Salud no se considera como discontinuidad del servicio, siempre que el químico farmacéutico no haya prestado ningún servicio remunerado como profesional de la salud en el sector salud.

### 1.4. Término

El término de la carrera médica se dará por las mismas causales de extinción laboral contempladas en el Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup>.

En caso de renuncia, debe ser efectuada por solicitud voluntaria y expresa del servidor

## 2. JORNADA LABORAL

La jornada regular de trabajo del químico farmacéutico es de treinta y seis (36) horas de trabajo semanales o ciento cincuenta (150) al mes, durante todo el año. Esta jornada comprende el trabajo de guardia.

Es así que la jornada de trabajo del químico farmacéutico que labora en el Sector Público, su trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados que le correspondan se rigen por la Ley N° 23536 y el Decreto Supremo N° 0019-83-PCM.

## II. EN EL SECTOR PRIVADO

En principio, los derechos y beneficios laborales correspondientes a los trabajadores químicos farmacéuticos que desarrollan sus labores en el Sector Privado,

---

2 El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 señala que la carrera administrativa se termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

## Régimen laboral médico: químico farmacéutico

---

son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>3</sup>. Entre las principales obligaciones del empleador tenemos:

### 1. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

El químico farmacéutico podrá ser contratado a plazo indeterminado o determinado. En este último caso, los empleadores deberán tener en cuenta que la modalidad elegida dependerá de la actividad que el profesional deba desarrollar.

De esta manera, serán aplicables las diferentes formas de contratación permitidas por el régimen laboral privado<sup>4</sup>, siempre que dichos contratos reflejen realmente la duración y características de la labor realizada por el químico farmacéutico.

### 2. JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria de químico farmacéutico que se desempeña en el Sector Privado, al igual que un trabajador del régimen laboral común, será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### 3. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores químicos farmacéuticos son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL.

## III. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL MÉDICO CIRUJANO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

La Ley de Trabajo del Químico Farmacéutico contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado. Entre ellos tenemos:

### 1. FUNCIONES

Las funciones que debe cumplir el trabajador químico farmacéutico en el ejercicio de su profesión en el régimen laboral público como privado son las siguientes:

---

3 Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

4 Desarrolladas en el capítulo I de la primera parte, correspondiente al régimen laboral del sector industrial.

## Regímenes laborales especiales

---

- (i) Satisfacer la demanda de los usuarios durante el proceso de la atención integral de la salud a través del acto farmacéutico.
- (ii) Planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades en farmacias, boticas, droguerías, servicio de farmacia, departamento de farmacia y almacenes especializados de medicamentos.
- (iii) Estimular el adecuado y efectivo uso de los medicamentos por parte de la población.
- (iv) Dispensar, informar y orientar a los usuarios sobre la administración, uso y dosis del medicamento.

### 2. RESPONSABILIDAD

El químico farmacéutico en el ejercicio de su profesión tiene la responsabilidad y autorización para la adquisición y custodia de productos farmacéuticos y afines.

Asimismo, tiene la responsabilidad de controlar e informar periódicamente a la autoridad de salud de los estupefacientes y otras sustancias peligrosas.

### 3. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

La normativa de este régimen especial no excluye los derechos que como trabajadores correspondan a los químicos farmacéuticos conforme a la legislación aplicable (Sector Público o Privado) siendo esta enumeración meramente enunciativa y no limitativa.

#### 3.1. Remuneración

Se establece que estos trabajadores tienen derecho a percibir una remuneración equitativa y actualizada, sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, tecnológica de calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio profesional demande.

En caso de que el químico farmacéutico sea contratado a tiempo parcial, podrá percibir un monto inferior a la remuneración mínima vital<sup>5</sup>.

Asimismo, el químico farmacéutico recibirá una bonificación adicional mensual por trabajo en zonas de frontera o de menor desarrollo. Asimismo, percibirá una bonificación adecuada por las guardias que realice.

---

5 Sin embargo, pese a que el trabajador químico farmacéutico perciba una suma inferior a la RMV, las aportaciones y retenciones a la seguridad social deberán realizarse sobre la RMV, es decir, sobre S/. 550.00.

### 3.2. Licencia con goce de haber

Al químico farmacéutico le corresponderá una licencia con goce de haber en caso de que sea designado durante el tiempo de su gestión para ejercer cargos internacionales, nacionales, de representación profesional, laboral o institucional, cuando estos no sean remunerados, en concordancia con la normativa vigente.

### 3.3. Exámenes médicos obligatorios

El personal químico farmacéutico tiene derecho a ser sometido a exámenes médicos de salud preventiva a cargo de su empleador, dado el constante contacto que tiene a sustancias químicas.

### 3.4. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Los empleadores que cuenten con trabajadores químicos farmacéuticos deberán contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que proteja la ejecución de las labores que realice este personal ya que por la naturaleza de la actividad que desarrollan, manipulan sustancias químicas, biológicas, radioactivas o citotóxicas de alto riesgo que pueden comprometer su salud.

### 3.5. Derechos colectivos

La Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico establece expresamente que estos trabajadores pueden ejercer los derechos colectivos laborales reconocidos a nivel constitucional y desarrollados por la normativa correspondiente.

Al respecto, cabe agregar que el ejercicio de la huelga podrá restringirse ante supuestos en los que se necesite de la prestación de sus servicios en zonas de emergencia, por considerarse su servicio esencial bajo esas circunstancias.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05/10/2003)	TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Decreto Supremo N° 011-92-TR (15/10/1992)	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Ley N° 28173 (04/01/2005)	Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú
Decreto Supremo N° 008-2006-SA (10/05/2006)	Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico del Perú
Decreto Supremo N° 003-98-SA (14/04/1998)	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
Ley N° 28498 (17/04/2005)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud No Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Ley N° 28632 (03/12/2005)	Ley que eleva a rango de Ley el Decreto Supremo N° 019-2005-SA que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud No Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 019-2005-SA (16/09/2005)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud No Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Legislativo N° 276 (24/03/1984)	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Nacional
Decreto Supremo N° 018-85-PCM (03/05/1985)	Reglamento Inicial del Decreto Legislativo N° 276
Decreto Supremo N° 005-90-PCM (18/01/1990)	Aprueban el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa
Ley N° 16447 (04/002/1967)	Reconocimiento a las profesiones Odonto-Estomatológica y Químico-Farmacéutica como profesiones médicas



## **Subcapítulo 3**

---

### **Régimen laboral del biólogo**

Mediante la Ley N° 28847 se estableció el régimen de trabajo y carrera profesional del biólogo debidamente colegiado y habilitado por el Colegio de Biólogos del Perú, en todas las dependencias de los sectores Público y Privado, presentando una serie de características especiales, siendo complementado por las normas del régimen laboral de actividad privada y pública<sup>1</sup>.

En el mes de diciembre del año 2008 fue publicado el reglamento de la norma antes citada, el cual precisa algunos alcances sobre los beneficios laborales de los trabajadores que laboran bajo este régimen.

#### **1. ACTIVIDAD DEL BIÓLOGO**

El biólogo realiza labores de diseño e implementación de proyectos de conservación y explotación racional de los recursos naturales renovables, así como la ejecución de programas de investigación científica y tecnológica en las áreas que impliquen el manejo de seres vivos en toda su dimensión y el efecto mutuo de estos entre el ambiente y el hombre.

#### **2. FUNCIONES**

El ejercicio profesional del biólogo, sin tener el carácter de exclusivo o excluyente, comprende toda actividad científica, académica, técnica, humanística, ya sea esta pública o privada, conforme a su competencia, realizando las siguientes funciones:

- a) Planificar, participar, dirigir, supervisar y ejecutar estudios y publicaciones en equipos de trabajo en sus respectivas disciplinas.

---

<sup>1</sup> El régimen laboral público se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen laboral privado por el Decreto Legislativo N° 728, mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad.

## Regímenes laborales especiales

---

- b) Desempeñar cargos, funciones, comisiones o empleos oficiales o privados, incluso nombramientos administrativos o judiciales, de oficio o a propuesta de parte.
- c) Elaborar, expedir, presentar y sustentar laudos, consultas, estudios, asesoramientos, informes, dictámenes, auditorías, pericias, tasaciones, certificados y proyectos destinados a autoridades o reparticiones públicas o privadas.
- d) Desempeñar la docencia de las diferentes disciplinas de la biología, en los distintos niveles de la educación superior.
- e) Supervisar, organizar, dirigir o realizar muestras, exposiciones, conferencias, cursos, seminarios y otros eventos con fines de estudios, educativos o culturales.
- f) Asesorar en la redacción de legislación, reglamentaciones y normas sobre recursos naturales renovables y otros temas afines.
- g) Actuar como asesor y jurado en materias de su competencia.
- h) Conducir y administrar análisis biológicos, ambientales, control de calidad y bioseguridad.
- i) Gestionar los sistemas de control y manejo de la biodiversidad.

### 3. RESPONSABILIDADES

La Ley del Trabajo del Biólogo establece responsabilidades en la ejecución de su prestación, siendo estas las siguientes:

- a) Conservar los ecosistemas y la biodiversidad.
- b) Promover el bienestar social.
- c) Investigar y ejercer la docencia y administración en los campos de su competencia.
- d) Participar en grupos de trabajo interdisciplinarios en las áreas que le competen.
- e) Suscribir todo informe o documento que contenga los resultados de su trabajo.

### 4. FACULTADES

El trabajador biólogo se encuentra facultado a realizar las siguientes acciones:

- a) Formular, diseñar y evaluar las políticas, planes y programas para el desarrollo sostenible.

- b) Elaborar, aplicar y evaluar los estándares de calidad, los peritajes del control de calidad y mejoramiento continuo de la calidad en los sectores de su competencia.
- c) Realizar peritajes judiciales y audiencias de conciliación dentro del ámbito de su competencia.
- d) Conformar grupos multidisciplinarios para la educación sanitaria y ambiental.
- e) Conformar equipos multidisciplinarios en estudios de impacto y auditoría ambiental en el área de su competencia.

### 5. EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

Para el ejercicio de la profesión se requiere el título universitario de biólogo o licenciatura en biología, otorgado a nombre de la Nación por una universidad peruana; y, si fuese por una universidad extranjera, revalidado conforme lo establezca la ley de la materia.

Asimismo, se exige que el biólogo esté inscrito en el Colegio de Biólogos del Perú y esté debidamente habilitado.

Por otro lado, está prohibida la utilización de la denominación de biólogo u otra análoga, a quien carezca del título correspondiente<sup>2</sup>.

### 6. FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

En el régimen laboral de los biólogos resultan aplicables las distintas modalidades de contratación a plazo determinado e indeterminado, contempladas en el régimen laboral de la actividad privada.

Es así que el biólogo será contratado única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponda a la naturaleza de las labores que ejecuta.

De esta manera, la contratación de estos trabajadores deberá atender no solo a las necesidades del empleador en concreto, sino que se deberán considerar aspectos como un plazo apropiado para que el biólogo planee y desarrolle las actividades propias de su profesión.

### 7. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los derechos y beneficios que gozan los biólogos son aquellos aplicables, según el sector para el que presten sus servicios (público o privado), salvo determinadas condiciones laborales aplicables solo a este régimen especial.

---

<sup>2</sup> De ocurrir esta situación será aplicable lo dispuesto por el artículo 363 del Código Penal a quien ejerza ilegalmente la profesión de biólogo.

### 7.1. Jornada laboral y descansos remunerados

La jornada laboral, el trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados del trabajador biólogo, se rigen de acuerdo con las normas aplicables al sector donde labora, sea público o privado<sup>3</sup>.

### 7.2. Trabajo de guardia

Las guardias diurnas y nocturnas, en caso de laborarse en el campo asistencial de la salud pública, serán remuneradas conforme a la ley de la materia, es decir, según lo establece la Ley del Trabajo Médico.

### 7.3. Remuneración

La Ley del Trabajo del Biólogo establece que los trabajadores biólogos perciban una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía y producción científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.

### 7.4. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se encuentran a cargo de los empleadores de los biólogos. La Ley del Trabajo del Biólogo señala el derecho de estos trabajadores a contar con un ambiente de trabajo adecuado para asegurar su salud física, mental e integridad personal, así como a contar con los recursos logísticos necesarios y adecuados para cumplir sus funciones bajo los términos de seguridad, eficacia y calidad.

De otro lado, los biólogos y sus empleadores podrán mejorar las condiciones de trabajo previstas en la normativa del trabajo del biólogo a través de acuerdos individuales o grupales.

La normativa precitada confiere fines de carácter laboral al biólogo, al exigir al empleador el cumplimiento de diversas condiciones mínimas de trabajo como:

### 7.5. Estudios de especialización

El biólogo podrá ser capacitado por su centro laboral con el creditaje académico por año necesario para su certificación y recertificación, según lo que señalen las normas reglamentarias de la Ley del Trabajo del Biólogo.

Asimismo, tiene la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de biología aprobadas por el Colegio de Biólogos del Perú. Cuando

---

<sup>3</sup> En el régimen laboral público la jornada laboral y los descansos remunerados están regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y en el régimen laboral privado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, norma que regula la jornada, horario y trabajo en sobretiempo y el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados.

## Régimen laboral médico: biólogo

---

la especialización esté solventada por el propio profesional, el empleador puede otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización.

### 7.6. Seguro de vida

De acuerdo con lo expresado por la ley, será de aplicación lo que disponga la normativa correspondiente al sector donde labora el trabajador. De esta manera, en el régimen laboral privado una vez que cumpla con cuatro años de servicios, el empleador deberá contratar un seguro de vida a favor del trabajador.

### 7.7. Afiliación voluntaria a los regímenes de salud y pensiones

Los biólogos podrán optar por afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones (Decreto Ley N° 19990) o del Sistema Privado de Pensiones. Asimismo, los biólogos podrán afiliarse al Seguro Social de Salud (EsSalud).

## 8. NORMAS APLICABLES PARA LA CARRERA DEL BIÓLOGO EN EL SECTOR PÚBLICO

El profesional biólogo en el Sector Público tiene una estructura remunerativa, según los niveles de carrera. El ejercicio de los cargos jefaturales y la asignación de estos responden a la complejidad y necesidad institucional.

### 8.1. Consideraciones para el ascenso

#### a) Requisitos y factores de ponderación

Para el ascenso del biólogo en la carrera pública se han establecido determinados requisitos y factores de ponderación que a continuación se detallan:

REQUISITOS	FACTORES DE PONDERACIÓN
Tiempo de permanencia en el nivel	10%
Tiempo de servicios	10%
Calificación profesional, académica y grado de especialización	25%
Desempeño laboral	20%
Evaluación del conocimiento y la experiencia	25%
Nivel de producción científica	10%

Para el ascenso el profesional biólogo debe alcanzar un puntaje mínimo de 60% del ponderado.

#### b) Criterios de calificación

Los factores de ponderación señalados en el subpunto anterior tendrán los criterios de calificación que seguidamente se señalan:

## Regímenes laborales especiales

---

- i) El tiempo mínimo de permanencia señalada para cada nivel es de cinco años, equivalente al 50% del factor. El otro 50% del factor se obtendrá según los años adicionales hasta un máximo de 5 años.
- ii) El tiempo de servicios será determinado por el número de años en el ejercicio profesional en el Sector Público. El tiempo prestado en el Serums u otro equivalente será contado para el ascenso.
- iii) La calificación profesional, académica y grado de especialización se considerará con base en:
  - Ser miembro del capítulo profesional correspondiente al área motivo de ascenso, de acuerdo con lo señalado en el Estatuto del Colegio de Biólogos del Perú.
  - Contar con los grados académicos de maestro o doctor.
  - Haber concluido estudios de maestría o doctorado.
  - Acreditar cursos de posgrado o segunda especialidad.
  - Acreditar cursos desarrollados en otras instituciones reconocidas por el Colegio de Biólogos del Perú.
  - Acreditar asistencia a convenciones, congresos, seminarios y otros.
  - Ser docente universitario en pre y posgrado.
  - Ser docente en otras instituciones de nivel superior.
- iv) El desempeño laboral constituye el proceso de ejercicio profesional en términos del desarrollo y cumplimiento de las funciones que le son propias.
- v) La evaluación del conocimiento y de la experiencia es la apreciación valorativa de las competencias del profesional técnico.
- vi) El nivel de producción científico-profesional constituye el desarrollo de actividades de investigación, publicaciones diversas, participación en eventos académicos (nacional o internacionales) en calidad de expositor o conferencista, entre otras, en beneficio de la biología como profesión y ciencia.

### 9. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores biólogos son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28847 (26/07/2006)	Ley del Trabajo del Biólogo
Ley N° 23536 (25/12/1982)	Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
Decreto Supremo N° 025-2008-SA (11/12/2008)	Reglamento de la Ley N° 28847, Ley del Trabajo del Biólogo
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Legislativo N° 276 (24/03/1984)	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público
Decreto Supremo N° 005-90-PCM (18/01/1990)	Reglamento de la Carrera Administrativa
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002)	TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo.
Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo
Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997)	TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997)	Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Ley N° 27735 (28/05/2002)	Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991)	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992)	Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## **Subcapítulo 4**

### **Régimen laboral de la obstetrix**

El régimen laboral de la obstetrix se encuentra regulado por sus normas especiales, sin embargo, en lo que no se encuentre regulado por las referidas normas resulta aplicable el régimen laboral público o privado.

Para el ejercicio de la profesión de la obstetrix se requiere que se encuentre colegiada y habilitada, es decir, debe contar con el título universitario a nombre de la nación y encontrarse inscrita en el Colegio de Obstetrices del Perú.

Asimismo, estos requisitos también son exigibles para aquellos profesionales cuyos títulos sean los de “licenciado en obstetricia” u “obstetra”.

#### **ACTIVIDAD DE LA OBSTETRIZ**

La obstetrix provee, oferta y administra trabajo asistencial de naturaleza obstétrica en el ámbito de su competencia. Ello comprende la atención de la mujer en las etapas preconcepcional, concepcional y posconcepcional, así como el acto obstétrico.

El acto obstétrico comprende las actividades intermedias y finales relacionadas al embarazo, parto y el puerperio inmediato y mediato.

##### **a) Actividades finales**

Son aquellas dirigidas a satisfacer directamente la demanda de la paciente consultante, brindándole atención en el diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud, bajo la forma de consulta y atención obstétrica a la madre gestante.

##### **b) Actividades intermedias**

Son aquellas en las que la obstetrix participa en el equipo obstétrico, en la consulta y atención integral a las pacientes de alto riesgo y embarazo complicado, en los servicios de hospitalización y emergencia de los sectores Público y Privado.



## Régimen laboral médico: obstetrix

---

Por otro lado, en la etapa prenatal la obstetrix ejercerá sus funciones dando consulta obstetra, examinando, diagnosticando, prescribiendo y administrando el tratamiento que su profesión le faculta.

Asimismo, en las etapas prenatal, intranatal y posnatal, si la obstetrix detecta el riesgo obstétrico, y no está presente el médico especialista, estará facultada a brindar atención de emergencia obstétrica para su derivación inmediata. También participa con el médico especialista en la monitorización fetal electrónica.

### I. EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Si bien determinados derechos y obligaciones laborales de la trabajadora obstetrix son aplicables en el Sector Privado como Público, en este último sector tenemos los siguientes derechos y beneficios especiales:

#### 1. DE LA CARRERA DE LA OBSTETRIZ

La carrera pública de la obstetrix se rige por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

##### 1.1. Niveles de la carrera e ingreso

El ingreso a la carrera de las obstetrices se produce al cubrirse las vacantes presupuestadas para dicha profesión. La carrera se conforma por cinco niveles que representan escalones progresivos a los que se accede sobre la base de requisitos y, cuya satisfacción posibilita la progresión de la carrera:

NIVELES	EJERCICIO PROFESIONAL
NIVEL I	Hasta 5 años
NIVEL II	De 5 a 10 años
NIVEL III	De 10 a 15 años
NIVEL IV	De 15 a 20 años
NIVEL V	Más de 20 años

Para el ascenso de un nivel a otro, son tomados en cuenta el tiempo de servicios, la calificación profesional y la evaluación del desempeño. En cuanto al tiempo de servicios, se computan tanto el acumulado en el Sector Público como aquel tiempo en el que se hubieran prestado servicios para el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (Serums) u otro similar.

##### 1.2. Cargos

Los cargos son puestos de trabajo a través de los cuales las obstetrices desempeñan las funciones que les son asignadas. La asignación de los cargos es independiente del nivel de carrera y especialidad alcanzada.

## Regímenes laborales especiales

En el Sector Público son cubiertos mediante concurso público y están sujetos a un proceso de ratificación periódica en función del desempeño.

### 1.3. Ascenso

El ascenso es la progresión en la carrera de la trabajadora obstetriz, se lleva a cabo en un proceso que evalúan:

- El tiempo de servicios prestados, cuya ponderación es de 35%.
- La calificación profesional, cuya ponderación es de 35%.
- La evaluación, que tiene una ponderación de 30%.

### 1.4. Término

El fin de la carrera médica en el Sector Público se da por las causales que contempla el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público<sup>1</sup>.

## 2. REMUNERACIÓN

La obstetriz tiene derecho a percibir remuneraciones equitativas y actualizadas de acuerdo con el siguiente escalafón:

Niveles (Ley N° 27853)	Niveles (Ley N° 23536)	Tiempo de servicios
VIII	V	Más de 20 años
VII	IV	De 15 - 20 años
VI	III	De 10 - 15 años
V	II	De 5 - 10 años
IV	I	Hasta 5 años

## 3. ESTABILIDAD LABORAL DE LA OBSTETRIZ

El Reglamento de la Ley de Trabajo de la Obstetriz establece que la desactivación de una entidad pública o establecimiento de salud no determina el cese del profesional inscrito en su correspondiente escalafón, teniendo derecho a ser transferido a otra dependencia, respetándose su nivel de carrera y demás beneficios obtenidos.

<sup>1</sup> El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 señala que la carrera administrativa se termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

### 4. ESPECIALIZACIÓN Y LICENCIAS

Se ha dispuesto que las entidades empleadoras tienen la obligación de promover la capacitación de su personal obstetrix.

La obstetrix que presta servicios en establecimientos de menor complejidad o periféricos, podrá ser derivada hasta por treinta (30) días a establecimientos de salud a nivel superior con fines de entrenamiento y capacitación, siempre que se encuentre con la aprobación de la entidad empleadora.

En caso de que la especialización sea solventada por la propia obstetrix, el empleador podrá otorgar licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización, ya sean estos en el país o en el extranjero.

## II. EN EL SECTOR PRIVADO

En principio, los derechos y beneficios laborales correspondientes a los médicos cirujanos que desarrollan sus labores en el Sector Privado, son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>2</sup>. Entre las principales obligaciones del empleador tenemos:

### 1. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Las obstetrices pueden ser contratadas bajo las diversas modalidades contempladas en el régimen laboral común. Sin embargo, cabe precisar que sus empleadores se encuentran obligados a contratarlas teniendo en cuenta que la utilización de dichas modalidades de contratación deberá estar hecha con arreglo a las labores realmente llevadas a cabo por esta profesional.

En efecto, las obstetrices tienen el derecho a ser contratadas única y exclusivamente bajo la modalidad y con el plazo que corresponde a la naturaleza de las labores que ejecuta.

Es así que el Reglamento de la Ley que regula el trabajo de la obstetrix señala expresamente que la contratación a tiempo parcial está admitida para labores docente-asistenciales, de acuerdo con la legislación sobre la materia.

### 2. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

La obstetrix tiene los mismos derechos y beneficios laborales que un trabajador del régimen laboral común, como son la jornada laboral, descanso vacacional, gratificaciones, CTS, entre otros.

---

<sup>2</sup> Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial, gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

### 3. SEGURIDAD SOCIAL

El empleador que cuenta bajo su cargo con personal de enfermería está obligado a realizar la aportación a EsSalud del 9% sobre la remuneración asegurable que perciba la obstetriz.

### 4. SISTEMA PENSIONARIO

El empleador está obligado a la retención en materia de pensiones al personal obstetriz sea por Sistema Nacional o Privado de Pensiones, sobre la remuneración computable que perciba el referido personal.

### 5. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de las obstetrices son las contempladas en la LPCL. En ese sentido, en caso de despido injustificado el empleador tiene la obligación de indemnizar con una remuneración y media por cada año de servicios, hasta el tope máximo de doce remuneraciones.

## III. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LA TRABAJADORA OBSTETRIZ EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

El trabajo del médico cirujano contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado. Entre ellos tenemos:

### 1. FUNCIONES

Entre las principales funciones de la obstetriz tanto en el régimen laboral como privado tenemos:

- Ejercer sus funciones en los diversos niveles asistenciales, de acuerdo con su perfil profesional y según las facultades conferidas por las normas vigentes.
- Formar parte del equipo multidisciplinario para la realización de actividades preventivo-promocionales en el campo de su competencia.
- Ejercer consultoría, asesoría y consejería, y realizar informes sobre peritajes realizados en el campo de su competencia profesional y de acuerdo con las normas sobre la materia.
- Registrar obligatoriamente sus actividades en la historia clínica, en referencia al examen, diagnóstico y tratamiento correspondiente que su profesión le faculta.

## Régimen laboral médico: obstetrix

---

- Prescribir medicamentos dentro del área de su competencia. Asimismo, expide certificados de nacimiento y de incapacidad temporal para el trabajo, que es el descanso pre y posnatal de las pacientes a quienes controla el embarazo.
- Educar a la mujer en el ámbito de su competencia durante el embarazo, parto, puerperio, climaterio y adolescencia.

El acto obstétrico está encaminado a los siguientes fines, siendo ellos:

- La protección de la vida y la salud de la madre, del que está por nacer y del recién nacido.
- El desarrollo y ejecución de las actividades preventivas promocionales, recuperación y rehabilitación de la salud de la madre.
- La provisión, oferta y administración de servicios de atención de salud pública, privada y el ejercicio libre de la profesión en el área de su competencia.

### 2. JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo de la profesional obstetrix es de seis (6) horas diarias ininterrumpidas o treinta y seis (36) semanales, o ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna y nocturna.

El exceso a la jornada laboral establecida anteriormente se considera trabajo en sobretiempo.

Dicho exceso debe ser abonado con un recargo no menor al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración que perciba en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, según lo establece el artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo (Decreto Supremo N° 007-2002-TR).

### 3. LABORES EN DÍAS FERIADOS

Por otro lado, el trabajo prestado en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, otorga a favor de la trabajadora obstetrix el derecho a percibir el pago de una remuneración correspondiente a dicha labor con una sobretasa del cien por ciento (100%).

Los requisitos para el reconocimiento de las horas de trabajo que correspondan al descanso semanal y a los días feriados no laborables, deben ser por necesidad del servicio para cubrir los casos de descanso médico, o bien los casos de licencias, destajos o inasistencias.

### 4. TRABAJO DE GUARDIA

El trabajo de guardia obstétrica comprende las actividades asistenciales que se cumplen en los servicios de emergencia, unidades de hospitalización, centrales de parto y otros que lo requieran.

La obstetriz podrá ser programada en el rol de trabajo de guardia con una duración no mayor de las doce (12) horas continuas, aunque se admite excepcionalmente que se sobrepase dicho máximo hasta las veinticuatro (24) horas, por necesidad del servicio.

La programación de la guardia es aprobada a propuesta de la obstetriz jefe de la Unidad Orgánica de Obstetricia.

La bonificación por el trabajo de guardia ordinaria será otorgada de la siguiente manera:

BONIFICACIÓN POR TRABAJO DE GUARDIA ORDINARIA	
Por guardia diurna ordinaria	1.5 Remuneración principal
Por guardia nocturna ordinaria	2.0 Remuneración principal
Por guardia diurna ordinaria en domingos y feriados	2.5 Remuneración principal
Por guardia nocturna ordinaria en domingos y feriados	3.0 Remuneración principal

El personal que realice turnos de guardia nocturna tendrá derecho a gozar de un descanso posguardia.

Por otro lado, la guardia de retén se programará de acuerdo con la especialidad y necesidad del servicio, y tendrá una duración máxima de doce (12) horas.

El personal programado en retén permanece a disposición de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno que le corresponda. En caso de requerirse la presencia física de la obstetriz debe abonársele el 100% (cien por ciento).

Resulta importante señalar que se encuentran exonerados del servicio de guardia las obstetrices mayores de 50 años, así como aquellas que sufran enfermedad que las incapacite temporalmente de cumplir con este servicio.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27853 (23/10/2002)	Ley de Trabajo de la Obstetriz
Decreto Supremo N° 008-2003-SA (15/05/2003)	Reglamento de la Ley de Trabajo de la Obstetriz, Ley N° 27878
Ley N° 28498 (17/04/2005)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Ley N° 28632 (03/12/2005)	Ley que eleva a rango de Ley el Decreto Supremo N° 019-2005-SA que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 019-2005-SA (16/09/2005)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Ley N° 26842 (20/07/1997)	Ley General de Salud
Decreto Legislativo N° 276 (24/03/1984)	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
Ley N° 23536 (25/12/1982)	Gobierno promulgó la Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Subcapítulo 5

### Régimen laboral de la enfermera

El trabajo de las enfermeras cumple un rol importante dentro de nuestra sociedad porque está orientado a la defensa de la vida, la promoción y el cuidado integral de la salud. En efecto, las enfermeras<sup>1</sup> cumplen sus funciones como parte del equipo multidisciplinario de la salud, conformado por trabajadores médicos, desempeñándose tanto en el régimen laboral privado como en el público.

Ahora bien, el régimen laboral de las enfermeras se aplica a toda aquella profesional licenciada y colegiada, con grado y título universitario. Esto quiere decir que la condición de “enfermera” involucra una serie de capacidades y habilidades que adquiere en su enseñanza profesional, es por ello que se encuentra prohibida la utilización de la denominación de “enfermera” u otra análoga, a quien carezca del título correspondiente, estableciéndose pena privativa de libertad de entre dos y cuatro años<sup>2</sup> para quien ejerce indebidamente esta profesión.

Para una mejor comprensión de este régimen laboral, señalaremos los derechos y beneficios laborales que tienen las trabajadoras enfermeras tanto en el Sector Público como en el Privado<sup>3</sup>, para paso seguido señalar otros beneficios y derechos que se presentan en cada uno de los sectores antes señalados.

Cabe anotar que también serán aplicables a este régimen laboral las normas fijadas en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeras(os) del Perú.

#### 1. ACTIVIDAD DE LA ENFERMERA

La profesión de enfermería se desarrolla a través de un conjunto de acciones orientadas a la solución de problemas de orden biológico, psicológico y social de

1 Las normas que regulan el trabajo de la enfermera también consideran el trabajo realizado por el enfermero.

2 Conforme lo establece el artículo 363 del Código Penal.

3 En el Sector Público se aplica la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y en el Sector Privado se aplica el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



## Régimen laboral médico: enfermera

las personas. Es responsabilidad de estas profesionales la defensa de la vida, desde su concepción hasta la muerte natural.

El régimen laboral del trabajador de enfermería contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado. Entre ellos tenemos:

### 1.1. Áreas de trabajo

A diferencia del régimen laboral común, las enfermeras se desenvuelven principalmente en las áreas de asistencia, administrativa, docente y de investigación, descritas cada una de ellas de la siguiente forma:

CUIDADO INTEGRAL DE SALUD - ÁREAS	
Área asistencial	- Interacción enfermera-usuario para determinar e implementar los cuidados necesarios para la promoción, prevención, mantenimiento, recuperación y rehabilitación de la salud en todos los servicios intra - extrahospitalarios y en otros necesarios.
Área administrativa	- Planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación de los servicios de enfermería en todos los establecimientos dedicados a la atención a la salud. - Administración de los centros de formación profesional de pregrado y posgrado de enfermería y de formación del personal técnico y auxiliar de enfermería.
Área de investigación	- Realización de estudios de investigación en el área de su competencia, contribuyendo al mejoramiento de la salud y la calidad de vida de la sociedad. - Formular y desarrollar con el equipo multidisciplinario, planes, programas y proyectos en el campo de la salud para la solución de problemas de la sociedad.

### 1.2. Funciones

Dentro de las principales funciones de las enfermeras, tenemos las siguientes:

- a) Brindar cuidado integral de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).
- b) Encomendar bajo su supervisión y responsabilidad actividades de menor complejidad al personal no profesional de enfermería.
- c) Participar en los cuidados de enfermería en los centros de atención al adulto mayor.
- d) Desarrollar actividades preventivas y promocionales en el área de su competencia, en todos los niveles de atención.

También, la enfermera se encuentra facultada de participar en las siguientes actividades:

- a) Formular, diseñar políticas y evaluar los planes y programas de salud de carácter institucional y nacional.

## Regímenes laborales especiales

---

- b) Elaborar, aplicar y evaluar los estándares de calidad y del proceso de mejoramiento de la calidad de atención de salud.
- c) Desarrollar acciones de evaluación y peritajes de control de calidad de los recursos hospitalarios.
- d) Brindar atención de salud en situaciones de emergencia y/o urgencia.

### 1.3. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo de la profesional enfermera es de seis (6) horas diarias ininterrumpidas o treinta y seis (36) semanales, o ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia ordinaria diurna y nocturna.

El trabajo que exceda la jornada laboral antes indicada se considera trabajo en sobretiempo, el cual deberá ser cancelado con un recargo no menor al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración que perciba en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

### 1.4. Labores en días feriados

El trabajo prestado por las enfermeras en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, genera el derecho de la enfermera a percibir el pago de la remuneración correspondiente a dicha labor con una sobretasa del cien por ciento (100%).

La continuidad de la atención de enfermería exige que la entrega del servicio se haga entre los profesionales que se relevan a cada turno.

### 1.5. Trabajo de guardia

El trabajo de guardia de la enfermera comprende las actividades asistenciales que se cumplan en los servicios de emergencia, unidades de hospitalización y otros que lo requieran. Este trabajo siempre será remunerado.

El trabajo de la enfermera podrá ser programado en el rol de guardia con una duración no mayor de las doce (12) horas continuas, aunque se admite excepcionalmente, por falta de personal, que se sobrepase dicho máximo. La programación de la guardia es responsabilidad de la autoridad de enfermería, debiendo distribuirse los turnos en forma equitativa.

### 1.6. Bonificación por trabajo de guardia ordinaria

La bonificación por el trabajo de guardia ordinario prestado por las enfermeras será otorgada de la siguiente forma:

## Régimen laboral médico: enfermera

BONIFICACIÓN POR TRABAJO DE GUARDIA ORDINARIA	
Por guardia diurna ordinaria	1.5 Remuneración principal
Por guardia nocturna ordinaria	2.0 Remuneración principal
Por guardia diurna ordinaria en domingos y feriados	2.5 Remuneración principal
Por guardia nocturna ordinaria en domingos y feriados	3.0 Remuneración principal
Por guardia comunitaria ordinaria	1.5 Remuneración principal

En los casos de guardia diurna o nocturna programada en la modalidad de retén, el profesional permanece a disposición de ser llamado por la autoridad de enfermería para el cumplimiento efectivo de su servicio, en cuyo caso se le abonará el 100% del porcentaje establecido en el cuadro anterior. Si ello no ocurriera, le corresponde percibir el 25% del porcentaje aludido.

Se encuentran exonerados del servicio de guardia las enfermeras mayores de 50 años, así como aquellas que sufran enfermedad que las incapacite temporalmente de cumplir con este servicio.

### 1.7. Ejercicio de derechos colectivos

Al igual que los trabajadores del régimen laboral común, las trabajadoras enfermeras tienen absoluta libertad para el ejercicio de los derechos colectivos regulados por la legislación laboral del Sector Público o Privado, según corresponda.

### 1.8. Registro en la Planilla Electrónica

Los empleadores del Sector Público o Privado tienen la obligación de registrar a las enfermeras en la Planilla Electrónica, PDT-601.

### 1.9. Boletas de pago

El pago de las remuneraciones se acredita con la emisión de las boletas de pago debidamente firmadas por la trabajadora enfermera, las cuales deben contener los mismos datos que figuran en la Planilla Electrónica y deben ser selladas y firmadas por el empleador o su representante legal.

## 2. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Como señalamos anteriormente, en el Sector Público se presentan determinados beneficios y derechos laborales para las enfermeras. Así tenemos:

### 2.1. Carrera médica

En el Sector Público, el ingreso a la carrera de las enfermeras se produce al cubrirse las vacantes presupuestadas para dicha profesión. En principio, el personal de enfermería del Sector Público se ubica en los niveles remunerativos de escalafón desde el nivel IV hasta el nivel VIII<sup>4</sup>.

4 Al respecto, revisar el informe sobre el régimen laboral del trabajo médico, publicado en la edición de setiembre de 2008 de *Soluciones Laborales*.

## Regímenes laborales especiales

---

Sin embargo, también se ha establecido que el personal de enfermería de este sector se puede estructurar sobre la base de ocho (8) niveles superiores de los catorce (14) contemplados en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. De esta forma, las enfermeras inician su carrera desde el nivel 10 hasta el nivel 14.

Para el ascenso de un nivel a otro, son tomados en cuenta el tiempo de servicios, la calificación profesional y la evaluación del desempeño, como sucede también con el trabajo médico.

En cuanto al tiempo de servicios, se computan tanto el acumulado en el Sector Público como aquel tiempo en el que se hubieran prestado servicios para el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (Serums) u otro similar.

### 2.2. Remuneración

Los profesionales de enfermería serán ubicados por única vez en los niveles remunerativos de carrera, teniendo en cuenta el tiempo de servicios acumulado a la vigencia del Decreto Supremo N° 004-2002-SA.

De esta manera, la equivalencia remunerativa queda conformada de la siguiente forma:

NIVELES LEY N° 23536	NIVELES D. LEG. N° 276	TIEMPO DE SERVICIOS
VIII	14	Más de 20 años
VII	13	Más de 15-20 años
VI	12	Más de 10-15 años
V	11	Más de 5-10 años
IV	10	Hasta 5 años

Los conceptos que integran la remuneración de la trabajadora enfermera son los establecidos para los trabajadores que laboran en el Sector Público, debiendo considerarse la entrega de una bonificación mensual especial para las trabajadoras enfermeras que desarrollen sus funciones en zonas de menor desarrollo y las zonas fronterizas.

### 2.3. Capacitación

Las entidades del Sector Público tienen la obligación de promover la capacitación del personal de enfermería a su cargo.

De esta manera, la enfermera que presta servicios en establecimientos de menor complejidad o periféricos, podrá ser derivada hasta por treinta (30) días a establecimientos de salud a nivel superior con fines de entrenamiento y capacitación, siempre que cuente con la aprobación de la entidad empleadora.

En caso de que la especialización esté solventada por la enfermera, el empleador podrá otorgar licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización, ya sean estos en el país o en el extranjero.

### **2.4. Licencia con goce de haber**

Las enfermeras que sean convocadas para ejercer cargos internacionales, nacionales, regionales o locales en las entidades representativas que derivan de su profesión así como cargos públicos, tienen derecho a gozar de licencia con goce de haber por el periodo que dure su gestión de acuerdo con la normativa legal vigente. El plazo máximo para esta licencia será de dos (2) años.

### **2.5. Asistencia legal del empleador**

La trabajadora enfermera tiene derecho a recibir una asistencia legal del empleador en procesos judiciales abiertos por actos sucedidos en el ejercicio de sus funciones, como sería el caso de una denuncia por actos de negligencia médica.

### **2.6. Exámenes médicos preventivos**

El empleador tiene la obligación de someter a las enfermeras a exámenes médicos de salud preventivos cada seis (6) meses, de forma obligatoria, cuyo costo debe ser asumido por el empleador.

### **2.7. Término**

El fin de la carrera médica en el Sector Público se da por las causales que contempla el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, como son la renuncia, la destitución, el fallecimiento, entre otras.

## **3. DERECHOS Y BENEFICIOS EN EL SECTOR PRIVADO**

En principio, los derechos y beneficios laborales que correspondan a las enfermeras que laboran en el Sector Privado, son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>5</sup>. No obstante, existen determinadas particularidades que se aplican a este régimen laboral especial:

### **3.1. Formas de contratación laboral**

En el Sector Privado, la enfermera se incorpora a la empresa en virtud del contrato de trabajo celebrado directamente con su empleador<sup>6</sup>. De esta manera,

5 Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial, gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

6 Se aplican las disposiciones del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

## Regímenes laborales especiales

---

las enfermeras pueden ser contratadas bajo las diversas modalidades y plazos que permite el régimen laboral de la actividad privada.

Cabe precisar que los empleadores se encuentran obligados a contratar a las enfermeras teniendo en cuenta que la utilización de dichas modalidades de contratación deberá corresponderse con las labores realmente llevadas a cabo por esta profesional, bajo sanción de nulidad.

En caso de que la enfermera sea contratada para realizar labores administrativas, dicho vínculo no podrá renovarse más allá de tres (3) años consecutivos.

### **3.2. Seguridad social**

El empleador que cuenta bajo su cargo con personal de enfermería está obligado a realizar la aportación a EsSalud del 9% sobre la remuneración asegurable que perciba la enfermera.

### **3.3. Sistema pensionario**

El empleador está obligado a la retención en materia de pensiones al personal enfermero sea por Sistema Nacional o Privado de Pensiones, sobre la remuneración computable que perciba el referido personal.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27669 (16/02/2002)	Ley de Trabajo de la Enfermera(o)
Decreto Supremo N° 004-2002-SA (22/06/2002)	Reglamento de la Ley de Trabajo de la Enfermera(o), Ley N° 27669
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Ley N° 28498 (17/04/2005)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 019-2005-SA (16/09/2005)	Aprueban Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 122-2005-EF (16/09/2005)	Reajustan la Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial-AETA y otorgan una asignación extraordinaria mensual para las enfermeras al servicio del Estado
Decreto Supremo N° 006-2004-SA (29/04/2004)	Aprueban dispositivos referidos a la carrera de los profesionales de enfermería en el Sector Público
Decreto Supremo N° 004-2004-SA (01/04/2004)	Reglamento de Concurso para cargos de Enfermería en los Institutos Especializados y Hospitales del Sector Salud
Resolución Ministerial N° 568-2004-MINSA (02/06/2004)	Aprueban Directiva "Procedimiento para la Ubicación en los Niveles Remunerativos de Carrera de los Profesionales de Enfermería"
Ley N° 26842 (20/07/1997)	Ley General de Salud
Decreto Legislativo N° 276 (24/03/1984)	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
Ley N° 23536 (25/12/1982)	Gobierno promulgó la Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05/10/2003)	Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

## **Subcapítulo 6**

---

# **Régimen laboral del psicólogo**

El psicólogo es aquel profesional de la conducta humana que posee competencia en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud mental de la persona, la familia y la comunidad, en el ámbito psicosocial.

El régimen laboral de este profesional se encuentra regulado por la Ley y Reglamento del Trabajo del Psicólogo, siendo aplicable en forma complementaria las normas del régimen laboral público y privado.

Cabe señalar que para ejercer la profesión de psicólogo se requiere título profesional, así como estar inscrito y habilitado en el Colegio de Psicólogos, que a su vez cuenta con un registro de psicólogos que posean título profesional y/o grados de maestro y doctor.

El ejercicio de esta profesión se desarrolla en concordancia con lo establecido en la presente ley, en los estatutos y en el Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos.

### **1. ACTIVIDAD DEL PSICÓLOGO**

El psicólogo tiene por función la prestación de atención profesional directa a la persona, la familia y la comunidad basada en el empleo racional y apropiado de la ciencia y la tecnología.

Su actividad está orientada a la identificación, promoción, desarrollo y rehabilitación de las funciones psicológicas que aseguren un adecuado desarrollo humano de todas las personas en el ámbito educativo, de salud, laboral, sociocultural, económico, recreativo y político.

Asimismo, el psicólogo puede desempeñarse en las áreas administrativa, docente y de investigación.



### 2. ESPECIALIDADES

El ejercicio profesional del psicólogo se desarrolla en diversas especialidades, tales como:

- Psicología clínica y de la salud.
- Psicología jurídica.
- Psicología organizacional.
- Psicología educacional.
- Psicología policial-militar.
- Psicología del deporte.
- Psicología social-comunitaria.
- Psicología del adulto mayor.
- Psicología de las emergencias y desastres.
- Psicología de la familia.
- Psicología de las adicciones.
- Psicología ambiental.
- Psicología política.
- Psicología penitenciaria.
- Otras que puedan crearse.

### 3. EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

El ejercicio del trabajo del psicólogo se desarrolla en los siguientes campos:

- a) Prestando atención, de modo directo e indirecto, a la población, con el objetivo de proteger y alentar una mejor calidad de vida y de desarrollo de todos los sectores de la población; y en el área asistencial brinda tratamiento psicológico especializado en los diferentes niveles de atención.
- b) En la actividad docente, es decir, en los diferentes niveles de la educación se desarrolla con sujeción a las normas y programas de los centros educativos públicos y privados, en este ámbito o en el de las entidades en que presta servicios realiza investigación científica y aplicada.
- c) Asesorando a organizaciones sociales, centros educativos y de salud y otros, y en órganos de gobierno en la formulación de políticas de salud, educativas y sociales en los ámbitos de su competencia.

### 4. FUNCIONES

Las funciones específicas del psicólogo son las siguientes:

- a) Evaluar, diagnosticar, prevenir, promover y tratar psicológicamente en las diferentes especialidades.
- b) Elaborar, administrar, calificar e interpretar los materiales de evaluación e intervención psicológicos.
- c) Diseñar, gestionar y ejecutar proyectos en los ámbitos educativo, clínico, organizacional, social-comunitario, deportivo, recreacional, de la familia, de las adicciones, del adulto mayor, de las emergencias y desastres, político u otros de su actividad.
- d) Dirigir servicios psicológicos en los ámbitos de sus especialidades.
- e) Investigar psicológicamente la problemática social existente que permita plantear alternativas basadas en la especialidad.
- f) Participar como consultor y asesor especializado en programas y proyectos de su competencia.

### 5. PARTICIPACIÓN ACTIVA

Por otro lado, la profesión del psicólogo está llamada a tener una participación activa en el desarrollo nacional con la solución de problemas de su competencia en los distintos sectores de la actividad nacional, en especial en:

- a) La promoción del desarrollo humano dirigida a lograr mejores niveles de vida y bienestar general.
- b) La educación y comunicación social para la adquisición de hábitos adecuados vinculados al cuidado y bienestar personal, familiar y comunitario.
- c) En la capacitación y formación de líderes y promotores de la comunidad.
- d) En la elaboración, aplicación y evaluación de proyectos, planes y programas de su especialidad concordantes con las necesidades nacionales, regionales y locales en materia de atención y promoción de bienestar y la calidad de vida.
- e) La política de fijar prioridades y criterios de intervención de los principales problemas psicológicos existentes y en riesgo de desarrollarse en cada una de las tareas del ejercicio profesional.

- f) La administración, evaluación y control de las terapias psicológicas que se efectúan en las distintas áreas especializadas del ejercicio profesional.
- g) La administración de justicia, en calidad de asesor o perito cuando se requiera su opinión especializada y como conciliador para la solución de conflictos, cuando tenga esa calidad.

### **I. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR PSICÓLOGO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO**

El trabajo del psicólogo contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado. Entre ellos tenemos:

#### **1. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL**

##### **1.1. En el régimen privado**

En el régimen laboral privado son aplicables las diversas modalidades de contratación a plazo determinado e indeterminado, por parte de uno o varios empleadores, así como la contratación por jornada ordinaria y por jornada parcial.

El psicólogo deberá ser contratado única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponde a la naturaleza de las labores que ejecuta.

De esta manera, la contratación de este tipo de trabajador deberá atender no solo a las necesidades del centro de trabajo de que se trate, sino que se deberá considerar un plazo apropiado para que el psicólogo planee y desarrolle las actividades propias de su profesión<sup>1</sup>.

##### **1.2. En el régimen público**

El trabajador psicólogo tiene derecho a acceder a cargos correspondientes a la estructura orgánica en la actividad administrativa del Sector Público en la que se desempeñe, teniéndose en cuenta lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup>.

###### **1.2.1. Ascenso del psicólogo**

El ascenso se produce de un nivel a otro inmediato superior en función del tiempo mínimo de permanencia, tiempo de servicios; calificación profesional, académica y grado de especialización; desempeño laboral, evaluación

---

1 Siendo aplicables las modalidades de contratación reguladas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

## Regímenes laborales especiales

del conocimiento y la experiencia; y el nivel de producción científico- profesional.

### 1.2.1.1. Requisitos y factores de ponderación

Para el ascenso del psicólogo en la carrera pública se han establecido determinados requisitos y factores de ponderación que a continuación se detallan:

REQUISITOS	FACTORES DE PONDERACIÓN
Tiempo de permanencia en el nivel	10%
Tiempo de servicios	10%
Calificación profesional, académica y grado de especialización	25%
Desempeño laboral	20%
Evaluación del conocimiento y la experiencia	25%
Nivel de producción científica	10%

Para el ascenso, el profesional psicólogo debe alcanzar un puntaje mínimo de 60% del ponderado.

### 1.2.1.2. Criterios de calificación

Los factores de ponderación señalados en el subpunto anterior tendrán los criterios de calificación que seguidamente se señalan:

- a) El tiempo mínimo de permanencia señalado para cada nivel es de cinco años, equivalente al 50% del factor. El otro 50% del factor se obtendrá según los años adicionales hasta un máximo de 5 años.
- b) El tiempo de servicios será determinado por el número de años en el ejercicio profesional en el Sector Público. El tiempo prestado en el Serums será reconocido para el ascenso.
- c) La calificación profesional, académica y grado de especialización se considerará sobre la base de:
  - (i) Ser miembro del capítulo profesional correspondiente al área motivo de ascenso.
  - (ii) Contar con los grados académicos de maestro o doctor.
  - (iii) Haber concluido estudios de maestría o doctorado.
  - (iv) Acreditar cursos de posgrado y segunda especialidad.
  - (v) Acreditar cursos desarrollados en otras instituciones reconocidas por el Colegio de Psicólogos del Perú.
  - (vi) Acreditar asistencia a convenciones, congresos, seminarios y otros.

## Régimen laboral médico: psicólogo

---

- (vii) Ser docente universitario en pre y posgrado.
- (viii) Ser docente en otras instituciones de nivel superior.
- d) El desempeño laboral constituye el proceso de ejercicio profesional en términos del desarrollo y cumplimiento de las funciones propias. El desempeño laboral tiene un coeficiente obtenido del promedio de los dos factores siguientes:
  - 1. El libro de registro de tareas.
  - 2. El promedio de la evaluación efectuada por los psicólogos que laboran en la misma dependencia.
- e) La evaluación del conocimiento y la experiencia es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación valorativa de las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales del profesional psicólogo. El instrumento de evaluación lo constituye el examen teórico-práctico.
- f) La elaboración, aplicación, calificación y entrega de resultados de este examen estará a cargo de la Jefatura del Departamento o Servicio de Psicología, y contará con la participación del Colegio de Psicólogos del Perú, a efectos de garantizar la pertinencia y transparencia de este.
- g) El nivel de producción científico-profesional constituye el desarrollo de actividades de investigación, publicaciones diversas, participación en eventos académicos (nacionales o internacionales) en calidad de expositor o conferencista entre otras, en beneficio de la psicología como ciencia y profesión.

### 2. JORNADA LABORAL

La jornada laboral del trabajador psicólogo, el trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados se rigen de acuerdo con las normas aplicables al Sector Público o Privado en el que labora dicho trabajador.

### 3. DESCANSOS REMUNERADOS

Dependiendo del sector en que labore el trabajador psicólogo se aplicará la normativa sobre descansos remunerados.

### 4. BENEFICIOS LABORALES

La Ley del Trabajo del Psicólogo hace una enumeración enunciativa y no taxativa de los derechos que como trabajadores corresponde a tales profesionales.

## Regímenes laborales especiales

---

De esta manera, los derechos y beneficios de que gozan los psicólogos son aquellos aplicables a su actividad, según el sector para el que presten sus servicios (Público o Privado).

### 5. DERECHOS COLECTIVOS

La Ley del Trabajo del Psicólogo hace expresa referencia de la potestad de los trabajadores psicólogos de ejercer los derechos colectivos laborales reconocidos por la Constitución, de conformidad con las normas legales que regulan su ejercicio.

### 6. REMUNERACIÓN

Los trabajadores psicólogos percibirán una remuneración equitativa y actualizada con base en un escalafón salarial proporcional a la jerarquía y producción científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.

Asimismo, las guardias diurnas y nocturnas, en caso de laborarse en el campo asistencial de la salud pública, serán remuneradas conforme a la ley de la materia.

### 7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

La capacitación profesional permanente es inherente al trabajo del psicólogo y es promovida tanto por las entidades del Sector Público como Privado, las cuales están obligadas a fomentar la investigación científica.

### 8. AFILIACIÓN VOLUNTARIA A LOS REGÍMENES DE SALUD Y PENSIONES

Los psicólogos podrán optar por afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones (Decreto Ley N° 19990) o del Sistema Privado de Pensiones (Decreto Ley N° 25897).

Asimismo, estos profesionales podrán afiliarse al Seguro Social de Salud (EsSalud) como asegurados potestativos.

### 9. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los psicólogos son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL. En el Sector Público, el término de la carrera médica se dará por las mismas causales de extinción laboral contempladas en el Decreto Legislativo N° 276.

El término de la carrera por la causal de renuncia se efectúa por solicitud voluntaria y expresa del servidor.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28369 (29/10/2004)	Ley del Trabajo del Psicólogo
Decreto Supremo N° 007-2007-SA (02/08/2007)	Reglamento de la Ley N° 28369, Ley de Trabajo del Psicólogo
Ley N° 28632 (03/12/2005)	Ley que eleva a rango de Ley el Decreto Supremo N° 019-2005-SA que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28498, Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Ley N° 28498 (18/01/1990)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 019-2005-SA (16/09/2005)	Reglamento de la Ley N° 28498 - Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002)	TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo
Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo
Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997)	TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997)	Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Ley N° 27735 (28/05/2002)	Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991)	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992)	Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## **Subcapítulo 7**

### **Régimen laboral del cirujano dentista**

El régimen laboral del cirujano dentista se encuentra regulado por la Ley y el Reglamento de Trabajo del Cirujano Dentista y demás normas pertinentes. Sin embargo, las disposiciones de los regímenes laborales público y privado serán aplicables en forma complementaria.

Para el ejercicio de esta profesión, el cirujano dentista debe estar colegiado y habilitado en todas las dependencias del Sector Público, en el Sector Privado, y en los demás ámbitos que ejerza la profesión, en lo que fuera aplicable.

#### **DEL CIRUJANO DENTISTA**

Siendo el cirujano dentista un profesional de la salud, desempeña sus actividades en el campo especializado del sistema estomatológico<sup>1</sup> es decir, realiza actos estomatológicos utilizando sus conocimientos científicos en forma humanística y técnica en los procesos de promoción, prevención y rehabilitación de la salud, mediante la interacción con las personas.

Se entiende por el acto estomatológico (u odontológico) aquel desarrollado por el cirujano dentista mediante el estudio, diagnóstico, plan de tratamiento, recuperación y rehabilitación de la persona, previo consentimiento informado de esta, en razón de su naturaleza, grados de complejidad, autonomía, responsabilidad final y por sus consideraciones éticas, morales y legales.

Es importante señalar que la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista considera a las denominaciones de odontólogo, odontoestomatólogo y estomatólogo como equivalentes a la de cirujano dentista.

<sup>1</sup> El trabajo estomatológico consiste en la prestación de servicios profesionales destinados a la protección y conservación de la salud estomatológica de las personas, su prevención promocional, recuperación y rehabilitación.



### I. EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Si bien determinados derechos y obligaciones laborales del cirujano dentista son aplicables en el Sector Privado como Público, en este último sector tenemos los siguientes derechos y beneficios especiales:

#### 1. CARRERA MÉDICA

En el Sector Público, las labores realizadas por el cirujano dentista son realizadas mediante concurso público, es decir, siguiendo una carrera médica la cual dependerá de ciertos requisitos y condiciones.

##### 1.1. Niveles de la carrera e ingreso

El ingreso a la carrera del cirujano dentista que presta servicios para el Estado es en la condición de nombrado y por concurso público.

Dicha carrera médica está conformada por cinco (5) niveles que representan escalones progresivos a los que se accede sobre la base de requisitos y cuya satisfacción posibilita la progresión de la carrera, siendo estos los siguientes:

NIVELES	EJERCICIO PROFESIONAL
NIVEL I	Hasta 5 años
NIVEL II	De 5 a 10 años
NIVEL III	De 10 a 15 años
NIVEL IV	De 15 a 20 años
NIVEL V	Más de 20 años

Para el ascenso de un nivel a otro, son tomados en cuenta el tiempo de servicios, la calificación profesional y la evaluación del desempeño.

##### 1.2. Cargos asignados

Los cargos o puestos de trabajo de los cirujanos dentistas dependen de las funciones que les son asignadas.

Sin embargo, la asignación de los cargos será independiente del nivel de carrera y especialidad alcanzados por el cirujano dentista, siendo cubiertos mediante concurso público.

##### 1.3. Ascenso

El ascenso es la progresión en la carrera del cirujano dentista, que se lleva a cabo en un proceso en el cual se evalúa el tiempo de servicios, la calificación profesional y la evaluación por la entidad pública, teniendo como resultado un puntaje mínimo que permita el referido ascenso, conforme señalamos a continuación:

## Regímenes laborales especiales

- El tiempo de servicios prestados al Estado en el ejercicio de la profesión en el Sector Público, cuya ponderación es de 35%.
- La calificación profesional, cuya ponderación es de 35%.
- La evaluación, que tiene una ponderación de 30%.

El puntaje mínimo con el que debe contar un cirujano dentista apto es de sesenta (60) puntos. Aquellos declarados aptos para el ascenso accederán a las plazas vacantes a partir del 1 de enero del año siguiente a la evaluación.

### 1.4. Término de la carrera médica

El término de la carrera médica se dará por las mismas causales de extinción laboral contempladas en el Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup>.

El término de la carrera por la causal de renuncia, se efectúa por solicitud voluntaria y expresa del servidor.

## 2. REMUNERACIÓN

De acuerdo con lo previsto en la primera disposición complementaria, transitoria y final del Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista, se han adecuado los niveles remunerativos del personal profesional cirujano dentista a lo previsto en la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista:

NIVELES SEGÚN LEY N° 23536	NIVELES SEGÚN LEY N° 27878
VIII más de 20 años	V más de 20 años
VII hasta 20 años	IV hasta 20 años
VI hasta 15 años	III hasta 15 años
V hasta 10 años	II hasta 10 años
IV hasta 5 años	I hasta 5 años

## 3. ESTABILIDAD DEL CIRUJANO DENTISTA

El Reglamento de la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista ha previsto que la desactivación de una entidad pública o establecimiento de salud no determina el cese del profesional inscrito en su correspondiente escalafón, teniendo derecho a ser transferido a otra dependencia, respetándose su nivel de carrera.

<sup>2</sup> El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 señala que la carrera administrativa se termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

### II. EN EL SECTOR PRIVADO

En principio, los derechos y beneficios laborales correspondientes a los cirujanos dentistas que desarrollan sus labores en el Sector Privado, son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>3</sup>. Entre las principales obligaciones del empleador tenemos:

#### 1. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Las formas de contratación laboral del cirujano dentista que realiza labores en el régimen laboral privado, son las mismas que se encuentran reguladas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### 2. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los derechos y beneficios laborales correspondientes a los trabajadores cirujanos dentistas son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado.

#### 3. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las instituciones o entidades médicas pertenecientes al régimen laboral privado están obligadas a realizar la aportación a EsSalud del 9% y la retención laboral del 13% de los trabajadores cirujanos dentistas si estuviesen afiliados al Sistema Nacional de Pensiones.

En caso contrario, de encontrarse asegurado al Sistema Privado de Pensiones, el empleador realizará la retención que corresponda, según sea la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador cirujano dentista.

#### 4. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral en el caso de los trabajadores cirujanos dentistas son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

---

<sup>3</sup> Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

### III. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL MÉDICO CIRUJANO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

El trabajo del cirujano dentista contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado. Entre ellos tenemos:

#### 1. ACTIVIDADES

La actividad del cirujano dentista es calificada como **trabajo asistencial**, es decir, comprende atención integral estomatológica de las personas, realizada mediante actividades autónomas y actividades finales.

Las **actividades autónomas** son las desempeñadas por los cirujanos dentistas para satisfacer directamente la demanda del paciente o consultante mediante la atención estomatológica integral **bajo la forma de consulta y atención**.

Por otro lado, las **actividades finales** son aquellas dirigidas a satisfacer directamente la demanda del paciente o consultante, brindándole atención integral **bajo la forma de consulta externa, hospitalización, emergencia y atención estomatológica**.

El trabajo asistencial puede ser llevado a cabo por los cirujanos dentistas en establecimientos del Sector Público, Sector Privado y en el ejercicio libre de la profesión, de acuerdo con lo establecido en el D.S. N° 024-83-PCM.

#### 2. OBLIGACIONES PROFESIONALES

Son obligaciones de los cirujanos dentistas en el ejercicio de su profesión las siguientes:

- Informar al paciente sobre el diagnóstico, pronóstico, tratamiento y manejo de su problema de salud, así como sobre los riesgos y consecuencias de estos.
- Obtener el consentimiento informado del paciente para la aplicación de tratamientos especiales, pruebas riesgosas o intervenciones que puedan afectarlo psíquica o físicamente.
- Sustentar el acto estomatológico en una historia clínica veraz y suficiente que contenga las prácticas y procedimientos aplicados al paciente para resolver el problema de salud diagnosticado.
- Proporcionar copia de la historia clínica al paciente o su representante en caso de que le sea solicitado.
- Participar en las políticas de salud, desarrollando y ejecutando las acciones de prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de las personas, brindando además educación, orientación y asesoría en salud estomatológica, dentro del ámbito de la salud integral.

### 3. MODALIDADES DE TRABAJO

No obstante que pueden ser utilizadas las modalidades de contratación del régimen laboral privado para las labores realizadas del cirujano dentista, se debe tener en cuenta las diversas modalidades de trabajo odontológico (en el régimen laboral público y privado) que realizan estos profesionales de la salud:

- (i) Modalidad de trabajo asistencial, orientado a la consulta y atención estomatológica del consultante.
- (ii) Modalidad de trabajo preventivo promocional, destinado a la difusión y aplicación de métodos y técnicas para la promoción de la salud, la prevención, el cuidado y preservación de la salud estomatológica.
- (iii) Modalidad de trabajo estomatológico legal, dedicado a la realización de peritajes, pericias estomatológicas legales y la expedición de los certificados correspondientes.
- (iv) Modalidad de trabajo administrativo, dedicado a la gerencia de las actividades de los órganos, programas y proyectos en las instituciones y establecimientos dedicados a la salud y afines.

También se comprende la formulación, aplicación y evaluación de planes y programas de la política nacional de salud, en asesoría y consultoría.

- (v) Modalidad de trabajo docente, que comprende la planificación, programación, organización, dirección, desarrollo, monitoreo, supervisión, evaluación y control de actividades educativas y de capacitación en el campo de su formación profesional.
- (vi) Modalidad de trabajo de investigación, destinado a la búsqueda y generación del conocimiento científico y sus aplicaciones y técnicas para la atención y preservación de la salud.
- (vii) Modalidad de producción intelectual, dedicada a publicaciones, proyectos, entre otros.

El cirujano dentista podrá ejercer simultáneamente las modalidades de trabajo anteriormente descritas, en tanto no sean incompatibles.

### 4. JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo asistencial a la que están obligados los cirujanos dentistas es de seis (6) horas diarias ininterrumpidas o treinta y seis (36) semanales, o ciento cincuenta (150) horas mensuales. Esta jornada puede comprender el trabajo de guardia ordinaria.

El exceso a la jornada laboral establecida anteriormente se considera trabajo en sobretiempo, debiendo abonarse con un recargo no menor al veinticinco por ciento

(25%) por hora calculado sobre la remuneración que perciba en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, según lo establece el artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

### 5. LABORES EN DÍAS DE DESCANSO

Por otro lado, el trabajo prestado en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da un derecho al cirujano dentista a percibir el pago de la remuneración correspondiente a dicha labor con una sobretasa del cien por ciento (100%).

### 6. TRABAJO DE GUARDIA

El trabajo de guardia comprende las actividades asistenciales de emergencia en los servicios de emergencia y hospitalización.

El cirujano dentista podrá ser programado en el rol de trabajo de guardia siempre y cuando exista la necesidad del servicio, teniendo una duración no mayor de doce (12) horas continuas, aunque excepcionalmente puede sobrepasar dicho máximo ante la falta de personal.

El personal que realice turnos de guardia nocturna tendrá derecho a gozar de un descanso posguardia.

Asimismo, los cirujanos dentistas también podrán realizar guardias comunitarias en los centros y puestos de salud.

En caso de que una entidad empleadora necesite el cumplimiento de más horas de trabajo y el presupuesto lo permita, puede el empleador otorgar una bonificación al cirujano dentista.

Por otro lado, la guardia de retén tiene una duración de doce (12) horas. El personal programado bajo esta clase de guardia debe permanecer a disposición de su entidad empleadora en caso de ser requerido por el jefe del equipo de guardia durante el turno que le corresponda.

Es importante señalar que se encuentran exonerados del servicio de guardia los cirujanos dentistas mayores de 50 años, así como los que sufran enfermedad que los incapacite temporalmente de cumplir con este servicio.

Finalmente, la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista establece que en consultas ambulatorias los cirujanos dentistas no pueden exceder, en ningún caso, las cuatro (4) horas diarias ininterrumpidas.

La jornada laboral se complementa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes administrativas y de investigación.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27878 (14/12/2002)	Ley del Trabajo del Cirujano Dentista
Decreto Supremo N° 016-2005-SA (26/07/2005)	Aprueban Reglamento de la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista, Ley N° 27878
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Ley N° 28498 (17/04/2005)	Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos Contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional
Ley N° 26842 (20/07/1997)	Ley General de Salud
Decreto Legislativo N° 276 (24/03/1984)	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
Ley N° 23536 (25/12/1982)	Gobierno promulgó la Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
Ley N° 16447 (04/02/1967)	Reconocimiento a las profesiones odonto-estomatológica y químico-farmacéutica como profesiones médicas
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002)	TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo
Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo
Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997)	TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997)	Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Ley N° 27735 (28/05/2002)	Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991)	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores de sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992)	Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## **Subcapítulo 8**

### **Régimen laboral del tecnólogo médico**

La Ley N° 28456, Ley de Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico, regula la profesión del trabajador tecnólogo médico en todas las dependencias del Sector Público nacional, (incluyendo a la Policía Nacional del Perú y a las Fuerzas Armadas) y en el Sector Privado.

Resulta conveniente precisar que hasta la fecha de la publicación de esta obra aún no se ha promulgado el reglamento de la referida Ley del Trabajo del Tecnólogo Médico.

Cabe precisar que el trabajo del tecnólogo médico debe ser concordado con lo dispuesto en la normativa referida al nombramiento de los profesionales de la salud no médicos cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional.

#### **ACTIVIDAD DEL TECNÓLOGO MÉDICO**

Se define al tecnólogo médico como el profesional que ejerce la ciencia de la tecnología médica con el objetivo de resolver problemas de naturaleza biopsicosocial. Su actividad se inserta en el proceso de atención integral de salud de la persona, desarrollándose en las áreas de terapia física y rehabilitación, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología, optometría, terapia ocupacional y terapia de lenguaje.

Este tipo de trabajador tiene funciones asistenciales, de docencia, de investigación, administrativas, de asesoría, consultoría y preventiva promocional. Además contribuye, a través de su colegio profesional, a la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y estrategias que aprueba la autoridad de salud.

Se establecen como requisitos para el ejercicio de esta profesión el poseer el título universitario de tecnólogo médico a nombre de la nación y estar inscrito en el Colegio Tecnólogo Médico del Perú.

El profesional de la salud tecnólogo médico podrá, de acuerdo con su especialidad, ejercer su profesión en forma independiente en su gabinete de tecnología médica.



### I. EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Si bien determinados derechos y obligaciones laborales del tecnólogo médico son aplicables en el Sector Privado como Público, en este último sector tenemos los siguientes derechos y beneficios especiales:

#### 1. CARRERA MÉDICA

En el Sector Público, las labores realizadas por el tecnólogo médico son realizadas mediante concurso público, es decir, siguiendo una carrera médica la cual dependerá de ciertos requisitos y condiciones.

##### 1.1. Ingreso a la carrera

La carrera pública asistencial del tecnólogo médico se estructura de acuerdo con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276. Los requisitos para su ingreso a la carrera administrativa son los siguientes:

- (i) Ser ciudadano peruano de nacimiento.
- (ii) Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- (iii) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- (iv) Aprobar el concurso de admisión.

Cabe agregar que la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres (3) años consecutivos.

Al vencimiento de este plazo, el servidor que haya cumplido tales labores podrá ser admitido en la carrera administrativa si existiese previa evaluación favorable y una vacante disponible.

En caso de que dicho trabajador tecnólogo médico ingrese a la carrera administrativa, se le reconocerá el tiempo de servicios prestado como contratado para todos sus efectos.

##### 1.2. Plazas

Las plazas presupuestadas para trabajadores tecnólogos médicos serán ocupadas exclusivamente por estos profesionales y no podrán ser reprogramadas para otros grupos ocupacionales.

El Decreto Supremo N° 019-2005-SA<sup>1</sup>, estableció que el nombramiento de los profesionales de la salud no médicos se efectuaría a partir del presente año.

---

<sup>1</sup> Dicha norma ha sido elevada a rango de ley mediante el artículo 1 de la Ley N° 28632.

### 1.3. Responsabilidad

En la unidad orgánica de todo establecimiento de salud se ha establecido que el cargo de dirección de mayor jerarquía de la unidad orgánica de tecnología médica será ocupado necesariamente por un profesional tecnólogo médico de acuerdo con estricto concurso de méritos.

### 1.4. Experiencia laboral

De acuerdo con el Reglamento de la Ley de Nombramiento de los Profesionales de la Salud no Médicos Cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional, el periodo de experiencia laboral prestado al Estado en el Ministerio de Salud por los profesionales de la salud contratados se computa de la siguiente forma<sup>2</sup>:

- (i) Dos (2) años de continuidad de servicios; o,
- (ii) Cuatro (4) años acumulativos como mínimo, en los últimos diez (10) años.

En cuanto al ascenso de los trabajadores tecnólogos médicos en su carrera profesional, se considera el periodo prestado en el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (Serums) u otro similar para acreditar el tiempo exigido para el ascenso.

El periodo existente entre la conclusión del Serums y el inicio del contrato en el Ministerio de Salud no se considera como discontinuidad del servicio, siempre que el tecnólogo médico no haya prestado ningún servicio remunerado como profesional de la salud en el sector salud.

## 2. TÉRMINO DE LA CARRERA MÉDICA

El término de la carrera médica se dará por las mismas causales de extinción laboral contempladas en el Decreto Legislativo N° 276.

El término de la carrera por la causal de renuncia se efectúa por solicitud voluntaria y expresa del servidor<sup>3</sup>.

## 3. DERECHOS Y OBLIGACIONES

### 3.1. Licencia con goce de haber

Al tecnólogo médico le corresponderá una licencia con goce de haber en caso de que sea designado por la institución donde labora para ejercer cargos

---

2 Para el cómputo del periodo de experiencia laboral del tecnólogo médico, se tomará como referencia el 16 de setiembre de 2005, fecha de entrada en vigencia del D.S. N° 019-2005-SA.

3 El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 señala que la carrera administrativa se termina por: fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

internacionales, nacionales, regionales y locales en entidades representativas que derivan de su profesión y cargos públicos. Dicha licencia durará tanto cuanto dure su gestión de acuerdo con la normativa vigente.

### 3.2. Exámenes médicos obligatorios

El personal tecnólogo médico tiene derecho a ser sometido a exámenes médicos de salud preventiva a cargo de su empleador.

### 3.3. Descansos especiales

Los profesionales de la salud tecnólogos médicos que laboran expuestos a sustancias radioactivas gozarán, además de su periodo vacacional, de un descanso semestral adicional de diez (10) días, durante el cual no deberán exponerse a dichos riesgos.

### 3.4. Remuneración

La Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico establece que este trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y actualizada, sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, tecnológica de calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio profesional demande.

Asimismo, el tecnólogo médico recibirá una bonificación adicional mensual por riesgo de contaminación debido a su exposición a agentes infecciosos químicos y físicos y en zonas de menor desarrollo y fronteras, así como en lugares con prevalencia de enfermedades infectocontagiosas, de acuerdo con el presupuesto de la institución donde presta sus servicios, sin perjuicio de otras medidas que debe adoptarse para el cuidado de su salud.

## II. EN EL SECTOR PRIVADO

En principio, los derechos y beneficios laborales correspondientes a los tecnólogos médicos que desarrollan sus labores en el Sector Privado, son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>4</sup>. Entre las principales obligaciones del empleador tenemos:

### 1. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

En principio, los empleadores podrán contratar a plazo determinado o indeterminado. En este régimen especial se ha establecido como derecho del tecnólogo médico

---

<sup>4</sup> Los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

el que sea contratado única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponde a la naturaleza de las labores que ejecuta, bajo sanción de nulidad.

### 2. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los derechos y beneficios laborales correspondientes a los trabajadores tecnólogo médicos son los mismos que corresponden a cualquier trabajador del régimen común, según el tipo de contrato celebrado<sup>5</sup>.

### 3. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores tecnólogo médicos son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL.

## III. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL MÉDICO CIRUJANO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

El trabajo del cirujano dentista contempla determinados beneficios y derechos laborales que son aplicables tanto en el régimen laboral público como en el privado, salvo las siguientes especificaciones:

### 1. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo del tecnólogo médico, el trabajo en sobretiempo, las guardias y los descansos remunerados se regirán de acuerdo con la normativa vigente para los profesionales de la salud, es decir, seis (6) horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de treinta y seis (36) horas o ciento cincuenta (150) horas mensuales. En esta jornada se comprende el trabajo de guardia.

El exceso a la jornada laboral establecida anteriormente se considera trabajo en sobretiempo, debiendo abonarse con un recargo no menor al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración que perciba en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, según lo establece el artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo (Decreto Supremo N° 007-2002-TR).

---

<sup>5</sup> Recordemos que anteriormente habíamos establecido que los trabajadores con contrato indeterminado y los que tienen contrato sujeto a modalidad, gozan de todos los beneficios y derechos laborales; sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de todos los derechos menos de vacaciones, CTS ni de estabilidad laboral.

### 2. PAGO DE DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

Por otro lado, el trabajo prestado en los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da un derecho al trabajador médico a percibir el pago de la remuneración correspondiente a dicha labor con una sobretasa del cien por ciento (100%).

En cuanto al trabajo de consulta ambulatoria, en ningún caso excederá las cuatro (4) horas diarias ininterrumpidas. La jornada laboral se completa realizando actividades sanitarias, académicas, docentes administrativas y de investigación.

### 3. TRABAJO DE GUARDIA

El trabajo de guardia del tecnólogo médico se rige de acuerdo con la normativa vigente para los profesionales de la salud. Comprende las actividades asistenciales de emergencia en los servicios de emergencia y hospitalización.

El personal que realice turnos de guardia nocturna tendrá derecho a gozar de un descanso posguardia.

Por otro lado, la bonificación de la guardia hospitalaria se determinará teniendo en cuenta los horarios establecidos por dichos establecimientos y su presupuesto correspondiente. Asimismo, los tecnólogos médicos podrán realizar guardias comunitarias en los centros y puestos de salud.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28456 (04/01/2005)	Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico
Decreto Supremo N° 012-2008-SA (06/06/2008)	Reglamento de la Ley N° 28456, Ley del Trabajo del Profesional de la Salud Tecnólogo Médico
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo atípica, en la cual la prestación laboral es ejecutada por el trabajador en su domicilio o en un lugar escogido por este, sin estar sujeto a la fiscalización directa e inmediata de un empleador. El régimen laboral aplicable es el de la actividad privada.

### 1. ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR CONTRATADO A DOMICILIO

Como nota atípica dentro de la estructura clásica de las relaciones laborales, podemos señalar que el contrato de trabajo a domicilio tiene por característica la supervisión solo **mediata** que tiene el empleador sobre el desempeño laboral del trabajador.

Por ello, el empleador se encuentra facultado para ejercer sus facultades de organización y sanción de la prestación laboral, de acuerdo con el poder de dirección que lo relaciona respecto de su trabajador subordinado. De esta manera, el trabajador debe obedecer lineamientos técnicos y metodológicos.

Por otro lado, cabe aclarar que el trabajo que realizan los contratados bajo esta figura es de propiedad del empleador desde su producción, ya que este trabajo no deja de ser uno por cuenta ajena. Esto es así también en el caso de la producción de bienes inmateriales, salvo pacto expreso en contrario.

### 2. CONTRATACIÓN LABORAL

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

En cuanto a la forma de contratar a trabajadores para que presten servicios desde su domicilio, debemos señalar que cabe que la prestación se efectúe a plazo determinado o indeterminado, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores.

Por estas razones, serán aplicables aquellas modalidades de contratación reguladas en el régimen laboral común de la actividad privada.

### 3. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

#### 3.1. Remuneración

La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo (cuando se trata de un pacto entre el empleador y el trabajador a domicilio) o bien mediante convenio colectivo de trabajo a domicilio.

Para determinar el monto, se toman en cuenta criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha dispuesto que el empleador podrá deducir hasta un veinticinco por ciento (25%) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador en caso de que existiese responsabilidad de este último por la pérdida o deterioro de materiales o bienes que le sean otorgados para la ejecución de su labor, hasta cubrir el valor de dichos bienes o materiales.

#### 3.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Por este concepto el trabajador a domicilio percibirá una suma equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.

Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios. Su efecto es cancelatorio.

#### 3.3. Vacaciones

El empleador se encuentra obligado a conceder el equivalente al ocho por ciento y treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.

Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.

#### 3.4. Primero de mayo

El empleador también está obligado al pago de este beneficio a los trabajadores a domicilio, siendo equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado a las vacaciones y a la CTS.



### 4. SEGURIDAD SOCIAL

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), pudiéndose incorporar al Sistema Privado de Pensiones (SPP) si así lo deseara. Asimismo, está comprendido en el Seguro Social de Salud en lo referido a prestaciones asistenciales directas, subsidiadas por enfermedad en caso de hospitalización, subsidios por maternidad y prestaciones por sepelio.

Según la LPCL, el trabajador a domicilio puede solicitar a su empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos correspondientes al primero de mayo, vacaciones y CTS cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda durante un periodo mayor o igual a un mes, teniendo dicho pago efecto cancelatorio.

El cálculo del monto del beneficio a ser pagado en forma anticipada se efectuará tomando como base el total de remuneraciones percibidas durante el periodo realmente laborado por el trabajador a domicilio.

### 5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

#### 5.1. Aportes del empleador

##### a) EsSalud

El artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización en Seguridad Social en Salud y el artículo 33 de su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA, establecen que el aporte del empleador por concepto de Seguro Social en Salud asciende al 9% de la remuneración o ingreso de los trabajadores en actividad que laboran bajo relación de dependencia.

Asimismo, en la modificación dispuesta por el artículo 1 de la Ley N° 28791, publicada el 21/07/2006 y vigente desde el 18 de noviembre de 2006, se dispone que la base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Mensual (RMV) vigente, con lo que podemos concluir que para el caso de los trabajadores a domicilio corresponderá aportar por concepto de EsSalud el 9% de la RMV.

##### b) Seguro de vida

La Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 688 (05/11/1991), señala que el trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro (4) años de trabajo al servicio de este.

Sin embargo, el trabajador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres (3) meses de servicios del empleador.

## Regímenes laborales especiales

---

Por lo tanto, el trabajador que presta servicios a domicilio sí tiene derecho a gozar del seguro de vida en caso de que cumpla cuatro años al servicio de su empleador.

### c) Retenciones al trabajador

#### - Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Según lo establecido por el Decreto Ley N° 19990, que regula el Sistema Nacional de Pensiones, son asegurados obligatorios todos los trabajadores dependientes, sin importar la duración de su contrato o la jornada laboral que realicen. Por esta razón, a los trabajadores a domicilio también se les considera como asegurados obligatorios al referido sistema.

Ahora bien, el aporte al SNP asciende al 13% de la remuneración mensual del trabajador y es calculada sobre la totalidad de las remuneraciones devengadas.

En ningún caso, el ingreso asegurable mensual podrá ser inferior a una remuneración mínima vital del lugar de trabajo habitual del asegurado.

#### - Sistema Privado de Pensiones (SPP)

El SPP considera como asegurados obligatorios a todos los trabajadores dependientes, sin importar la duración de su contrato y/o tiempo de trabajo por día, semana o mes, lo que se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-98-TR. En ese orden de ideas, los trabajadores a domicilio estarían obligados al pago de este aporte, que variará en función de la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado el trabajador.

A diferencia del SNP, el aporte que deba realizar el trabajador a domicilio se realiza sobre lo que efectivamente perciba como remuneración, es decir, podrá afectarse incluso un monto inferior a la RMV.

### d) Impuesto a la Renta de 5ª categoría

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF, están comprendidos los trabajadores dependientes que perciban un sueldo o salario y demás beneficios sociales tales como gratificaciones, bonificaciones, CTS y, en general, toda retribución por servicios personales.

En ese sentido, los trabajadores a domicilio, al estar bajo un régimen de dependencia y percibir una remuneración, están obligados a pagar este impuesto, siempre y cuando superen sus retribuciones anuales las 7 UIT.

## Trabajo a domicilio

---

Cabe mencionar que normalmente los trabajadores a domicilio perciben un monto inferior a la RMV por lo que en un determinado año difícilmente obtienen ingresos superiores a las 7 UIT.

### 6. REGISTRO DE TRABAJO A DOMICILIO

El empleador tiene la obligación de llevar un registro de trabajo a domicilio, autorizado por el Ministerio de Trabajo, cuya copia es entregada al trabajador. Dicho registro sustituye al libro de planillas de remuneraciones del régimen laboral común.

INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER EL REGISTRO DE TRABAJO A DOMICILIO
- Los datos de identificación del trabajador.
- Las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y la de su remisión al Ministerio de Trabajo.
- El número de carné de inscripción del trabajador a EsSalud, cuando así corresponda.
- La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores de su determinación.
- El monto y la fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad en que este se realiza.
- El monto y fecha de cualquier beneficio que se abone en aplicación de la ley laboral o que resulte de acuerdo convencional.
- El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinaria, útiles para la producción y la modalidad y título en los que son otorgados.
- Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral que las partes estimen conveniente consignar.

### 7. BOLETAS DE PAGO

El régimen de los contratos a domicilio no especifica un tratamiento especial en lo que respecta a las boletas de pago, por lo que será de aplicación lo dispuesto en el régimen general.

### 8. OBLIGACIONES FORMALES

El contrato de trabajo a domicilio se halla sujeto a una formalidad: debe celebrarse por escrito y en triplicado, entregándose una copia a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro; otra copia es entregada al trabajador; y la tercera copia queda en manos del empleador.

El ejemplar presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá estar acompañado por la solicitud respectiva.

Cabe acotar que no se ha establecido un plazo para la presentación de dicho contrato, ni pago de tasa por su presentación.

### 9. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Finalmente, otra de las características más saltantes de este tipo de contratación resulta ser que, desde la perspectiva de nuestra legislación, los trabajadores contratados a jornada parcial no tienen estabilidad laboral.

En consecuencia, carecen de protección contra el despido arbitrario, porque para ello será requisito indispensable que presten servicios como mínimo cuatro horas diarias.

Por otro lado, aquí resultan aplicables cualesquiera de las causas de extinción de una relación laboral de las que se habló en el primer capítulo de esta obra.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 016-2003-TR (14/12/2003)	Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Procedimiento N° 5
Ley N° 26790 (17/05/1997)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Ley N° 19990 (30/04/1973)	Se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (09/09/1997)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo



## Régimen laboral de la Policía Nacional

La Policía Nacional del Perú (PNP) es una institución del Estado cuya finalidad fundamental es garantizar, mantener y restablecer el orden interno. En materia laboral se han establecido determinados beneficios laborales, que son desarrollados en el presente capítulo.

### 1. ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR DE LA POLICÍA

El acto del servicio policial es aquel desarrollado por el personal de la Policía Nacional del Perú, en cumplimiento de sus funciones, deberes o por orden superior, aun cuando se encuentre de franco, vacaciones o permiso reglamentario.

Resalta como característica de este régimen la verticalidad de su composición, al existir un régimen disciplinario que obedece a jerarquías establecidas e inflexibles.

Esta estructura organizacional responde a una subordinación hacia el superior en todos los actos del servicio, en razón del grado, antigüedad o cargo. Así tenemos:

CLASES DE SUBORDINACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL	
Implícita	El cumplimiento de la obligación profesional está establecida en la normativa vigente aplicable.
Jerárquica	Requiere la existencia de una orden o autorización de un superior en la línea de comando.
Directa	El subordinado cumple una orden o hace uso de una autorización de su superior jerárquico inmediato, sin intermediación.

Por la naturaleza de la función o misión policiales por cumplir, las órdenes de comando siempre deben ser asumidas por personal policial, aun cuando se encuentre presente personal de servicios o con estatus de oficial de mayor grado o antigüedad, quienes deberán abstenerse de ejercer el comando.

El comando se ejerce mediante órdenes, que deben ser lícitas y debidamente reflexionadas para evitar distorsiones y contraórdenes.

Dichas órdenes deben ejecutarse en el tiempo, lugar y modo indicado por el superior.

Excepcionalmente, cuando varíen las circunstancias previstas para su ejecución, su cumplimiento puede ser dilatado o modificado, siempre que no pudiese consultarse al superior, a quien comunicará la decisión al término de la distancia.

La potestad sancionadora disciplinaria es inherente a todo el personal de la PNP respecto a los subordinados, y se ejerce dentro de límites.

## **2. ASIMILACIÓN A LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

Existe la posibilidad de que personal civil pueda incorporarse a la función policial. Sin embargo, únicamente podrán hacerlo profesionales que cumplan con determinadas características.

### **2.1. Asimilación de oficiales de servicios**

Solo los titulados en Derecho y medicina podrán acceder a ser oficiales de la Policía Nacional del Perú. Dicha incorporación será con el grado de capitán.

El periodo de asimilación será indefectiblemente de dos años, al cabo de los cuales se otorga el grado, previa evaluación y aprobación del examen correspondiente, o se cancela la asimilación. No se acumula el tiempo de asimilación como tiempo de servicios para postular al grado inmediato superior.

Para la incorporación de médicos y abogados, la edad máxima será de treinta y uno (31) años para los de procedencia civil, y de cuarenta (40) años para los de procedencia de la Policía Nacional del Perú o de las Fuerzas Armadas.

Los médicos que acrediten una segunda especialización con inscripción en el Registro Nacional de Especialistas o los abogados que acrediten el grado académico de doctor con mención en Derecho Constitucional, Administrativo, Penal o Civil, podrán incorporarse como oficiales de servicios con el grado de mayor en condición de asimilado. En este caso, la edad máxima de incorporación será de cuarenta (40) años para los de procedencia civil, y de cuarenta y cinco (45) años para los que procedan de la Policía Nacional del Perú o de las Fuerzas Armadas. En caso de que proceda de la Policía Nacional del Perú, si a un oficial asimilado se le cancelara la asimilación y no obtuviera la efectividad, podrá retornar a su anterior grado de procedencia, según sea el caso.

Para la asimilación de los oficiales de servicios las especialidades serán las siguientes:



## Régimen laboral de la Policía Nacional

ESPECIALIDADES					
	MÉDICA	QUIRÚRGICA	PEDIÁTRICA	GINECO-OBSTETRA	OTRAS
<b>Medicina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicina interna</li> <li>- Cardiología</li> <li>- Salud mental</li> <li>- Neurología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cirugía general</li> <li>- Ortopedia y traumatología</li> <li>- Neurocirugía</li> <li>- Otorrinolaringología</li> <li>- Cirugía de tórax y Cardiovascular</li> <li>- Cirugía reparadora y quemados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicina pediátrica</li> <li>- Cirugía pediátrica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ginecología</li> <li>- Obstetricia</li> <li>- Reproducción humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emergencista</li> <li>- Anestesiólogo</li> <li>- Cuidados intensivos</li> <li>- Medicina física y rehabilitación</li> </ul>

ESPECIALIDAD	
Derecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitucional</li> <li>- Administrativo</li> <li>- Penal</li> <li>- Civil</li> </ul>

### 2.2. Asimilación de especialistas

Los egresados de institutos superiores tecnológicos, con seis semestres de estudios presenciales, debidamente inscritos en la dependencia del Ministerio de Educación, podrán incorporarse a la Policía Nacional del Perú como especialistas de tercera, en condición de asimilados.

El periodo de asimilación tiene la misma duración y tratamiento que el establecido en el subpunto anterior.

Para el ingreso de especialistas, las especialidades requeridas son las siguientes:

Auxiliares de Administración	Auxiliares informáticos	Auxiliares técnicos en salud	Auxiliares en artes musicales	Mecánicos motores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidad</li> <li>- Mecánica de comunicaciones</li> <li>- Radiooperador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de redes</li> <li>- Administración de base de datos</li> <li>- Mantenimiento de equipos de cómputo</li> <li>- Programación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermería</li> <li>- Odontología</li> <li>- Farmacia</li> <li>- Fisioterapia y rehabilitación</li> <li>- Nutrición</li> <li>- Laboratorio</li> <li>- Radiología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Músico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecánica automotriz</li> <li>- Mecánica de aeronaves</li> <li>- Mecánica de motonaves</li> <li>- Electricidad automotriz</li> </ul>

### 3. SITUACIONES

Se han establecido tres únicas situaciones en las que puede encontrarse el personal de la Policía Nacional del Perú:

- Situación de actividad.
- Situación de disponibilidad.
- Situación de retiro.

#### 4. FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

En virtud del principio de igualdad, se deberá contratar a varones y mujeres en igualdad de condiciones para formar parte del personal de la Policía Nacional.

A estos efectos, hay que tomar en cuenta que puede clasificarse al personal de la Policía Nacional del Perú en atención a la naturaleza de sus funciones:

- Personal policial: (oficiales policías o suboficiales).
- Personal de servicios (oficiales de servicios y especialistas).

O en atención a su condición en el servicio:

- Personal efectivo.
- Personal asimilado.

#### 5. CATEGORÍAS Y GRADOS

Por otro lado, el personal de la Policía Nacional del Perú está comprendido en las categorías, jerarquías y grados siguientes: **(ver cuadro en la siguiente página)**.

Por otro lado, personal de la PNP podrá prestar servicios complementarios a la función policial, de naturaleza extraordinaria, en beneficio de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, con ocasión de convenios celebrados o aprobados por el Director General de la PNP.

#### 6. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

##### 6.1. Jornada laboral

Resulta propio de este régimen la modalidad del destaque, que es definida como la asignación de una labor o cargo con carácter temporal al personal de la PNP, por necesidad del servicio o a solicitud del interesado, por un periodo de noventa (90) días calendario. El destaque se produce por resolución de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP.

El personal militar femenino de la Policía Nacional del Perú, durante el periodo de gestación y lactancia, estará excluido de acciones y situaciones propias del desarrollo de su jornada laboral que pongan en riesgo la salud, o impliquen situaciones de violencia, esfuerzos físicos y ambientes hostiles durante dicho periodo. Asimismo, está exonerado de la realización de servicios de 24 horas.

##### 6.2. Remuneración

Los policías tienen derecho a las remuneraciones, gratificaciones, pensiones, goces y demás beneficios económicos reconocidos por ley.

## Régimen laboral de la Policía Nacional

CATEGORÍAS	JERARQUÍAS	GRADOS
1. Oficiales policías	1.1 Oficiales generales	- Teniente general - General
	1.2 Oficiales superiores	- Coronel - Comandante - Mayor
	1.3 Oficiales	- Capitán - Teniente - Alférez
2. Oficiales de servicios <sup>1</sup>	2.1 Oficiales generales	- General
	2.2 Oficiales superiores	- Coronel - Comandante - Mayor
	2.3 Oficiales	- Capitán - Teniente
3. Suboficiales	3.1 Suboficiales superiores	- Suboficial superior - Suboficial brigadier
	3.2 Suboficiales técnicos	- Suboficial técnico de primera - Suboficial técnico de segunda - Suboficial técnico de tercera
	3.3 Suboficiales	- Suboficial de primera - Suboficial de segunda - Suboficial de tercera
4. Especialistas <sup>2</sup>	4.1 Especialistas superiores	- Especialista superior - Especialista brigadier
	4.2 Especialistas técnicos	- Especialista técnico de primera - Especialista técnico de segunda - Especialista técnico de tercera
	4.3 Especialistas	- Especialista de primera - Especialista de segunda - Especialista de tercera

Las normas especiales de este régimen han establecido que el personal de la PNP tiene derecho a una remuneración justa, que contemple su nivel de formación, movilidad por razones de servicio, dedicación, el riesgo que comporta el cumplimiento de sus funciones, así como los demás beneficios que les corresponde de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso de prestar servicios extraordinarios complementarios a la función policial, el personal policial percibirá el porcentaje que le corresponda en forma

- 1 En el caso de oficiales de servicios, solo pueden incorporarse con grado a la Policía Nacional del Perú los profesionales titulados en medicina y Derecho. El Reglamento de la Ley del Régimen Personal de la PNP determinará las especialidades, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- 2 En el caso de los especialistas, solo pueden incorporarse a la Policía Nacional del Perú los egresados de institutos superiores tecnológicos, titulados como auxiliares administrativos, auxiliares informáticos, auxiliares técnicos en salud, auxiliares en artes musicales y mecánicos de motores. El Reglamento de la Ley del Régimen de Personal de la PNP determinará las especialidades, de acuerdo con las necesidades institucionales.

directa, esto es, de manos de quien disfruta de los servicios de vigilancia o cualquier otro que haya sido prestado.

### **6.3. Condiciones de trabajo**

Asimismo, se ha establecido como derecho del personal policial la entrega de armamento, vestuario adecuado y equipo que garantice el eficiente cumplimiento de sus funciones con la debida seguridad.

### **6.4. Asistencia médica**

El tratamiento y asistencia médica que recibe el personal oficial corre por cuenta del Estado y se prolonga hasta la total recuperación de aquel. Este derecho se ha hecho extensivo al cónyuge, los hijos del titular (hasta que alcancen la mayoría de edad) y los padres del titular, de acuerdo con las normas vigentes y aplicables sobre la materia.

Por otro lado, los accidentes acaecidos por la prestación de servicios extraordinarios complementarios a la función policial bajo los convenios serán considerados como ocurridos en acto del servicio.

### **6.5. Vacaciones**

El trabajador policía tiene derecho al goce de vacaciones anuales, permisos, licencias, conforme disponga el futuro Reglamento de la Ley del Régimen de Personal de la Policía Nacional del Perú.

Se entiende por vacaciones al periodo de descanso remunerado no mayor a treinta días al año. El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por una compensación económica, ni acumularse a las que se devenguen en años sucesivos. Si el personal no hace efectivas las vacaciones en el año en que se generan, pierde su derecho a disfrutarlas.

### **6.6. Uso de las licencias**

La Ley N° 12633, del 2 de febrero de 1956, ha regulado el derecho del personal de la PNP a gozar de periodos sucesivos de licencia de tres meses cada uno y hasta en un plazo máximo de dos años para diversos tipos de oficiales atacados por dolencias de tratamiento a largo plazo que estuvieran impedidos de continuar prestando sus servicios.

Durante dicho periodo percibirán el haber, bonificaciones, gratificaciones, racionamiento y demás abonos de carácter permanente inherentes al grado o clase militar que les corresponda por cualquier concepto, a excepción de los que les corresponda en razón del empleo.

Como condición para el goce de estas licencias se señala que la enfermedad o dolencia se haya manifestado después de seis meses del ingreso al servicio, salvo los casos de accidentes en el curso de este; y que medie informe detallado de la Dirección del Servicio de Sanidad respectiva acerca de la naturaleza del mal y de la necesidad de la licencia.

### **6.7. Permisos al personal**

Es atribución del superior jerárquico conceder permisos al personal de la Policía Nacional del Perú, que los faculte a ausentarse del trabajo por razones debidamente motivadas y justificadas, sin descuento remunerativo alguno, pudiendo ser estas por onomástico, matrimonio, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, y por tratamiento médico.

### **6.8. Pensiones**

Los policías se encuentran en un régimen de pensiones especial, el Decreto Ley N° 19846, aplicable únicamente a los miembros de las Fuerzas Armadas<sup>3</sup>.

Las prestaciones pensionarias se otorgan tanto para el personal policial como para sus deudos. Para el primer caso, se contemplan pensiones de disponibilidad o cesación temporal, retiro o cesación definitiva e invalidez o incapacidad. En cuanto a los deudos, les es otorgada la pensión de sobrevivientes, que comprende la viudez, orfandad y ascendientes.

Cabe señalar que los fallecimientos acaecidos por la prestación de servicios extraordinarios complementarios a la función policial bajo los convenios serán considerados como ocurridos en acto del servicio.

El personal accede al derecho a percibir las pensiones descritas al acreditar un mínimo de quince (15) años de servicio en el caso de personal masculino y doce años y medio (12.5) en el caso de personal femenino. El periodo mencionado no será exigible cuando el servidor haya fallecido en acción de armas o acto a consecuencia del servicio.

Se ha establecido como límite que el servidor o sus deudos solo podrán percibir simultáneamente: dos sueldos o dos pensiones o un sueldo y una pensión del Estado, cuando uno de ellos provenga de servicios docentes prestados a la enseñanza pública.

Quien goce de pensión de sobrevivientes podrá percibir un sueldo o una pensión por servicios que preste o haya prestado el Estado. Podrán percibirse dos

---

<sup>3</sup> No se incluye dentro de este régimen al personal de tropa que cumple servicio militar ni al personal civil que labora en las referidas instituciones, quienes se rigen por otros regímenes a cargo del Estado, regulados por el Decreto Ley N° 19990 o el Decreto Ley N° 20530.

pensiones de orfandad, cuando estas sean causadas por el padre y la madre, reputándose como una sola.

Los infractores de estas disposiciones reintegrarán al Estado lo cobrado indebidamente, siendo responsables solidariamente con los funcionarios competentes, sin perjuicio de las acciones a las que haya lugar.

Finalmente, el personal que pasa a la situación de retiro o cesantía definitiva sin haber alcanzado el tiempo mínimo de servicios, tiene derecho a percibir, por una sola vez en concepto de compensación, un monto igual al total de las últimas remuneraciones pensionables percibidas en su grado o jerarquía, por cada año de servicios y la parte alícuota por fracción de año.

### **6.9. Excepciones al cumplimiento de las órdenes**

Los subordinados no están obligados a obedecer órdenes que conduzcan a la trasgresión de los derechos humanos o la comisión de un delito, falta o infracción administrativa disciplinaria.

## **7. TRATAMIENTO INSTITUCIONAL**

El trato entre los subordinados y sus superiores será justo y digno, armonizando las reglas de cortesía con los signos exteriores de respeto.

## **8. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

En primer lugar, tenemos que el retiro es la situación del personal PNP que se encuentra fuera de las situaciones de actividad y de disponibilidad, quedando apartado del servicio en forma definitiva.

El personal de la Policía Nacional del Perú que pasa a la situación de retiro tiene derecho a las pensiones, compensaciones, indemnizaciones y demás beneficios establecidos por la normativa sobre la materia. Los referidos derechos tienen carácter vitalicio. Estos derechos solo pueden ser suspendidos o retirados únicamente por resolución judicial firme, en los casos expresamente previstos por ley.

En cuanto al personal de la Policía Nacional del Perú que pasa al retiro por la causal de renovación, se ha establecido que continuarán cotizando sus aportes previsionales hasta cumplir 30 años de tiempo de servicios.

Por otro lado, el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de retiro está obligado a respetar a la Policía Nacional del Perú y a quienes la comandan, y preservar la imagen institucional. Asimismo, en su condición de policía en situación de retiro, está obligado a guardar reserva sobre la información clasificada relacionada con el orden interno y la seguridad nacional, de responsabilidad de la Policía Nacional del Perú.

## Régimen laboral de la Policía Nacional

Dentro de las causales para pasar a la situación de retiro encontramos:

### 8.1. Retiro voluntario

El pase a la situación de retiro a solicitud del personal de la Policía Nacional del Perú se produce siempre que haya cumplido con el tiempo mínimo de servicios que corresponda de conformidad con el tiempo mínimo de servicio para cambio de situación policial, con el tiempo mínimo de servicio compensatorio por comisión de servicios o misión de estudio en el exterior y el tiempo mínimo de servicio compensatorio por perfeccionamiento en el país.

No obstante, el director general de la Policía Nacional del Perú o el director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, según el caso, pueden denegar la solicitud de pase a la situación de disponibilidad cuando lo requieran los regímenes de excepción previstos en la constitución.

### 8.2. Cumplir el límite de edad

Se han establecido diversas escalas para pasar a la situación de retiro de acuerdo al cumplimiento de una determinada edad límite. Se puede observar que actualmente se han establecido los mismos límites para el personal femenino y el masculino, de acuerdo con el Principio de Igualdad y no Discriminación<sup>4</sup>.

LÍMITES DE EDAD PARA PASAR A LA SITUACIÓN DE RETIRO PARA OFICIALES POLICIALES	
Cargo	Edad límite (hombres y mujeres)
- Teniente general	61 años
- General	60 años
- Coronel	59 años
- Comandante	57 años
- Mayor	53 años
- Capitán	48 años
- Teniente	44 años
- Alférez	40 años

LÍMITES DE EDAD PARA PASAR A LA SITUACIÓN DE RETIRO PARA OFICIALES DE SERVICIOS	
Cargo	Edad límite (hombres y mujeres)
- General	62 años
- Coronel	61 años
- Comandante	60 años
- Mayor	57 años
- Capitán	55 años
- Teniente	52 años

<sup>4</sup> Cabe señalar que el hoy derogado Decreto Legislativo N° 745 establecía una diferenciación contraria a la Constitución, al fijar niveles de edad límite para pasar a la situación de retiro inferiores para las mujeres respecto de sus pares varones en cinco años.

## Regímenes laborales especiales

<b>LÍMITES DE EDAD PARA PASAR A LA SITUACIÓN DE RETIRO PARA SUBOFICIALES</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Edad límite (hombres mujeres)</b>
- Suboficial superior	60 años
- Suboficial brigadier	60 años
- Suboficial técnico de primera	58 años
- Suboficial técnico de segunda	58 años
- Suboficial técnico de tercera	58 años
- Suboficial de primera	55 años
- Suboficial de segunda	55 años
- Suboficial de tercera	55 años

<b>LÍMITES DE EDAD PARA PASAR A LA SITUACIÓN DE RETIRO PARA ESPECIALISTAS DE SERVICIOS</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Edad límite (hombres mujeres)</b>
- Especialista superior	60 años
- Especialista brigadier	60 años
- Especialista técnico de primera	58 años
- Especialista técnico de segunda	58 años
- Especialista técnico de tercera	58 años
- Especialista de primera	55 años
- Especialista de segunda	55 años
- Especialista de tercera	55 años

### 8.3. Cumplir treinta y cinco (35) años de servicios

Los oficiales de la PNP pasan a la situación de retiro al cumplir los 35 años de tiempo de servicios, desde su egreso de las escuelas de formación o su incorporación a la Policía Nacional del Perú, cualquiera sea el grado que ostente. Se exceptúa al director general de la Policía Nacional del Perú de esta causal.

### 8.4. Renovación

Pueden pasar a la situación de retiro por causal de renovación los oficiales policías pertenecientes a las jerarquías de oficiales generales y oficiales superiores.

El proceso de renovación en la Policía Nacional del Perú se desarrolla de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. La renovación se ejecuta anualmente, después de producido el proceso de ascenso correspondiente, en atención a criterios objetivos y debidamente fundamentados.
2. No constituye sanción administrativa.
3. La propuesta de renovación de oficiales generales es presentada por escrito por el director general de la Policía Nacional del Perú al ministro del Interior para su acuerdo y trámite, previo informe del Consejo de Calificación.



## Régimen laboral de la Policía Nacional

La aprobación es potestad del presidente de la República en su calidad de Jefe Supremo de la Policía Nacional del Perú.

4. La propuesta de renovación de oficiales superiores es presentada por escrito por el director general de la Policía Nacional del Perú, al ministro del Interior para su aprobación, previo informe del Consejo de Calificación.
5. El procedimiento de notificación al personal de la Policía Nacional del Perú de su pase a la situación de retiro por la causal de renovación se determina en el reglamento de la presente ley.
6. El Consejo de Calificación debe mantener actualizado el registro de actas del proceso de renovación.
7. El pase a la situación de retiro por la causal de renovación se hace efectivo a partir del 1 de enero del año siguiente al del proceso.

### 8.5. Años de permanencia en el grado o tiempo mínimo de servicios para ser considerados en el proceso de renovación

Se ha establecido que para que el personal de la Policía Nacional del Perú pueda ser considerado en el proceso de renovación, debe tener los años de permanencia en el grado o tiempo de servicios mínimo computados a la fecha de proyectado el cambio de situación policial, que a continuación se indican:

RENOVACIÓN: AÑOS DE PERMANENCIA EN EL GRADO O TIEMPO DE SERVICIOS		
Cargo	Tiempo en el grado	Tiempo de Servicios
Teniente general	1 año	32 años
General	2 años	30 años
Coronel	6 años	26 años
Comandante	6 años	23 años
Mayor	6 años	20 años

### 8.6. Designación como director general a un oficial de menor antigüedad

Para el caso de los oficiales generales policías, cuando se designe como director general de la Policía Nacional del Perú a un oficial de menor antigüedad, el pase a la situación de retiro por renovación se produce de forma extraordinaria e inmediata.

### 8.7. Enfermedad o incapacidad psicofísica

El pase a la situación de retiro por enfermedad o incapacidad psicósomática se produce cuando el personal de la Policía Nacional del Perú, en situación de disponibilidad, no se encuentra completamente apto para el servicio por enfermedad o

por incapacidad psicosomática, después de haber transcurrido dos (2) años de tratamiento, previo informe de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú, recomendación de la junta médica respectiva y aprobación del director general de la Policía Nacional del Perú.

En estos casos, el referido personal de la Policía Nacional del Perú queda comprendido en los beneficios que establecen las normas de seguridad social aplicables.

### **8.8. Límite de permanencia en la situación de disponibilidad**

El personal de la Policía Nacional del Perú que permanece dos (2) años consecutivos en la situación de disponibilidad, pasa automáticamente a la situación de retiro, exceptuándose a aquellos que hayan solicitado su reingreso antes del vencimiento de dicho término. La referida solicitud debe ser resuelta y formalizada mediante los instrumentos legales emitidos por los organismos competentes, en el término de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la fecha en que fue presentada.

### **8.9. Medida disciplinaria**

El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria se produce por sentencia del Tribunal Administrativo Disciplinario que corresponda, de acuerdo con la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle al policía, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delitos o faltas.

### **8.10. Insuficiencia profesional**

El pase a la situación de retiro por esta causal se produce cuando:

1. El personal de la Policía Nacional del Perú que se encuentra apto para postular al grado inmediato superior, no se presenta al proceso de ascenso respectivo por dos (2) años consecutivos, salvo en caso de enfermedad o lesión acreditada por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú.
2. El personal de la Policía Nacional del Perú sea desaprobado dos (2) veces, consecutivas o alternadas, en las pruebas de exámenes para el proceso de ascenso, o en los cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento, en un mismo grado.
3. El personal de la Policía Nacional del Perú no está ubicado en las listas de rendimiento profesional señaladas en el artículo 18 de la presente ley, al no haber alcanzado el puntaje mínimo requerido.

4. El personal de la Policía Nacional del Perú se encuentra en Lista 4 de Rendimiento Profesional durante dos (2) años, consecutivos o alternados, en un mismo grado.

### **8.11. Insuficiencia disciplinaria**

Por esta causal, el personal de la Policía Nacional del Perú que obtenga una nota anual de disciplina menor o igual a 52 puntos en un periodo o que obtenga una nota anual de disciplina menor o igual a 65 puntos en dos periodos seguidos o tres alternados en un mismo grado, pasa a la situación de retiro, de conformidad con la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

### **8.12. Sentencia judicial condenatoria**

El personal de la Policía Nacional del Perú pasa a la situación de retiro por sentencia judicial condenatoria cuando la resolución judicial queda consentida o ejecutoriada y sanciona con pena privativa de la libertad efectiva o con pena de inhabilitación, siempre que esta no implique la pérdida del grado, o separación definitiva del servicio como principal o accesoria, por la comisión de delito doloso o culposo, cuya sentencia establezca una pena mayor de dos (2) años.

### **8.13. Límite de postergaciones en el ascenso de oficiales policías**

En el caso de los oficiales policías, el pase a la situación de retiro por límite de postergaciones en el ascenso se produce cuando haya acumulado cinco (5) postergaciones en un mismo grado.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28857 (27/07/2006)	Ley del Régimen de Personal de la Policía Nacional del Perú.
Decreto Supremo N° 012-2006-IN (29/12/2006)	Reglamento de la Ley del Régimen de Personal de la Policía Nacional del Perú.
Ley N° 27238 (22/12/1999)	Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú.
Ley N° 24949 (07/12/1988)	Ley de Creación de la Policía Nacional del Perú.
Ley N° 28338 (17/08/2004)	Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
Ley N° 28308 (29/07/2004)	Ley que regula el uso del descanso pre y postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
Ley N° 27962 (14/05/2003)	Ley que regula el aspecto previsional del personal de la sanidad de la Policía Nacional del Perú.
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.
Decreto Supremo N° 008-2005-IN (07/12/2005)	Reglamento que dispone la incorporación del personal de empleados civiles nombrado por la Policía Nacional del Perú en la Categoría Remunerativa de Oficiales y Subalternos de Servicios.
Decreto Supremo N° 005-2003-IN (02/09/2003)	Reglamento de la Ley N° 27962, que regula el aspecto previsional del personal de la sanidad de la PNP.
Resolución Ministerial N° 1471-2006-IN-PNP (12/06/2006)	Modifican denominación y aprueban Estructura Orgánica y el Manual de Organización y Funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú - Dirsan
Resolución Ministerial N° 1472-2006-IN-PNP (12/06/2006)	Reglamento del Fondo de Salud para el Personal de la Policía Nacional del Perú.
Decreto Supremo N° 001-2005-DE-SG (27/01/2005)	Reglamento de la Ley N° 28308, Ley que regula el uso del descanso pre y postnatal del personal femenino de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores.
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores.

## PENSIONISTA MILITAR QUE PRESTA SERVICIOS BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

Un pensionista militar a partir de enero de 2009 ingresó a laborar a una empresa privada percibiendo con una remuneración de S/. 1,800 mensuales.

Sobre el particular, el gerente de dicha empresa nos consulta si es posible que el pensionista militar labore y cuál sería su tratamiento laboral.

### Solución:

Conforme a la legislación laboral aplicable, los pensionistas militares solo pueden percibir del Estado simultáneamente: dos sueldos o dos pensiones o un sueldo y una pensión del Estado, siempre que uno de ellos provenga de servicios docentes prestados a la enseñanza pública.

En ese sentido, el pensionista militar no tendría impedimento de prestar servicios bajo el régimen laboral privado. Ahora bien, a efectos de los tributos laborales, tenemos que tener en cuenta los siguientes datos:

- Periodo a liquidar : Enero de 2009
- Fecha de ingreso : 01/01/2009
- Remuneración mensual : S/. 1,800

En el presente caso, comoquiera que el pensionista militar tiene la condición de trabajador, la empresa deberá realizar aporte a EsSalud del 9%, y en el caso de la retención por sistema pensionario, si se afilia a una AFP por tener la condición de pensionista y previa comunicación a esta entidad, el empleador ya no tendría que hacerle ninguna retención. En el caso de afiliarse a la ONP, la empresa tendría que retenerle el 13% de su remuneración mensual.

Respecto a la retención de quinta categoría, considerando que su remuneración supera las 7 UIT al año, **deberá retenerse del pago a cuenta del Impuesto a la Renta de 5ª categoría**, aplicándose la norma general de retenciones, de la siguiente forma:

## Regímenes laborales especiales

---

### i) Determinación de la remuneración mensual y retención del IR de enero de 2009

- Ingreso de enero de 2009	:	S/. 1,800
<b>Más (proyectado)</b>		
- Febrero a diciembre	:	19,800
(S/. 1,800 × 11)		
- Dos gratificaciones	:	<u>3,600</u>
Total proyectado	:	S/. 25,200
<b>Menos:</b>		
- 7 UIT × S/. 3,550	:	<u>24,850</u>
Renta imponible	:	<u>S/. 350</u>
- Impuesto calculado	:	<u>S/. 52.50</u>
(15% de S/. 350)		
- Retención en enero de 2009	:	S/. 4.38
(S/. 52.50 ÷ 12*)		

\* Para la retención de enero se divide entre 12.

Se creó el seguro de vida para el personal de la Policía Nacional del Perú, equivalente a sesenta (60) sueldos mínimos vitales, en beneficio de los inválidos en acto o como consecuencia del servicio, o de sus beneficiarios en caso de muerte del servidor en las mismas circunstancias.

*Exp. N° 00839-2007-PA/TC*

---

**Policía Nacional:  
Seguro de vida**

---

El presidente de la República está facultado por los artículos 167 y 168 de la Constitución Política del Perú, concordantes con el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 745 –Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú–, para pasar a la situación de retiro por la causal de renovación a los oficiales policías y de servicios de los grados de mayor a teniente general, de acuerdo con las necesidades que determine la Policía Nacional. El ejercicio de dicha atribución presidencial no puede ser entendida como una afectación a derecho constitucional alguno, ni tampoco tiene la calidad de sanción, más aún cuando en la misma resolución se le agradece al actor por los servicios prestados a la nación.

*Exp. N° 3819-2006-PA/TC*

---

**Pase a situación de  
retiro: Facultad del  
presidente de la  
República**

---

En la presente sentencia se invoca la protección del derecho constitucional al trabajo, solicitando la reincorporación del demandante como miembro de la Policía Nacional del Perú. Sin embargo, el Tribunal Constitucional conviene en declarar infundada la demanda, debido a que el solicitante fue procesado por delito contra la vida, el cuerpo y la salud y, aunque haya sido absuelto, esta situación es incompatible con la perspectiva de disciplina que debe tener la Policía Nacional.

*Exp. N° 258-2002-AA/TC*

---

**Derecho al trabajo:  
Restitución denegada**

---





## Régimen laboral del artista

En cuanto a este régimen especial, hay que mencionar que la normativa del trabajo del artista, intérprete y ejecutante (en adelante, artista) es aplicable a los artistas en general, pero también puede ser aplicable a los trabajadores técnicos relacionados con labores artísticas, si optasen por acogerse a este régimen.

El artista y demás trabajadores comprendidos dentro de este régimen son titulares de los beneficios sociales otorgados por las leyes especiales. Adicionalmente, les resultan aplicables aquellos beneficios ya creados por la legislación común.

### 1. ACTIVIDAD DEL ARTISTA

Se considera artista a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, haciendo uso de su cuerpo y habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD
Artista intérprete	Persona que, mediante su voz, ademanes y/o movimientos corporales, interpreta en cualquier forma obras literarias o artísticas o expresiones del folclore (guitarristas, circenses, toreros, entre otros).
Artista ejecutante	Persona que con un instrumento ajeno a su cuerpo ejecuta en cualquier forma obras literarias o artísticas o expresiones del folclore (guitarristas, circenses, toreros, entre otros).

En forma meramente enunciativa, podemos reseñar algunas de las actividades específicas que comprenden el genérico "artista": actor, banderillero, cantante, coreógrafo, danzarín, director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares; director de orquesta o conjunto musical, imitador, artista de circos; artistas del folclore; mago, mentalista; mimo; modelo de artistas de las artes plásticas, de obras publicitarias, de pasarelas; músico; recitador, titiritero, ventrílocuo; entre otros.

Por otro lado, dentro del grupo de trabajadores técnicos comprendidos por este régimen encontramos también: apuntador, asistente de dirección; camarógrafo; director de maquillador; escenógrafo; luminotécnico; entre otros.

El empleador puede ser un persona natural o jurídica, de cualquier nacionalidad o domicilio, que mantiene con el artista una relación laboral, en virtud de la cual el artista realiza sus interpretaciones o ejecuciones, incluyendo eventualmente su difusión o fijación en soporte adecuado.

### 2. FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

Para prestar servicios como artista bajo un contrato laboral, deberá suscribirse previamente dicho contrato cualquiera sea la duración del servicio (determinada o indeterminada), de acuerdo con las actividades artísticas a desarrollarse. En el contrato, entre otros, deberá consignarse la siguiente información:

- Nombres (real y artístico), documento de identidad y domicilio del artista en el país.
- Nombre del representante legal, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista.
- Labor que desempeñará el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones.
- Remuneración, lugar y fechas de pago.
- Fechas de inicio y conclusión del contrato.
- Firma de los contratantes.

Adicionalmente, el contrato del artista deberá contener una **cláusula de exclusividad**, en donde este se compromete a limitar sus actividades artísticas, restringiéndolas a determinados medios o especialidades, a cambio de una adecuada remuneración compensatoria, por un periodo no mayor a un año, el cual es renovable. Al respecto, el trabajador podrá exigir a su empleador un número mínimo de tres (3) actuaciones, fijaciones o presentaciones en el mes calendario.

Asimismo, el contrato de trabajo del artista o técnico debe incluir la indicación expresa del nombre o razón social del organizador y/o productor y/o presentador, señalando, de ser el caso, a sus representantes legales, así como su domicilio<sup>1</sup>.

Por otro lado, puede emplearse el **contrato en asociación**, por medio del cual un productor y uno o más artistas y/ trabajadores técnicos se unen con la finalidad

---

<sup>1</sup> Cabe aclarar que el incumplimiento de estas formalidades no impedirá que el trabajador pueda demandar a quienes tengan o hubieran tenido la calidad de organizador, productor o presentador.

## Régimen laboral del artista

---

de realizar un espectáculo artístico, distribuyéndose las utilidades de acuerdo con los porcentajes de participación establecidos en el contrato.

En caso de que se opte por el contrato de asociación para vincular a los artistas y/o trabajadores técnicos, la parte empleadora deberá, a través del productor del espectáculo realizado en virtud de tal contrato, deducir del concepto ingreso bruto del espectáculo, el monto correspondiente a los siguientes beneficios:

- Compensación por tiempo de servicios.
- Vacaciones.
- Gratificaciones.
- Pensiones.
- Cualquier otro beneficio laboral de dichos trabajadores, calculados sobre la base de la contraprestación laboral pactada (sea en montos fijos o variables), a fin de realizar el pago de acuerdo con lo establecido para cada beneficio laboral.

Cabe apuntar, adicionalmente, que se han establecido límites en la contratación de artistas y/o trabajadores técnicos de la actividad artística que sean extranjeros. Así, todo espectáculo artístico nacional, producción audiovisual o publicidad comercial que sea presentado directamente al público deberá estar conformado por un mínimo de 80% de artistas nacionales. Solo el restante 20% podría estar compuesto por artistas extranjeros no residentes. En tanto que el artista extranjero supere los veinte (20) días calendario de permanencia en el país, será de cargo del empleador sufragar los gastos de atención médica que el trabajador requiera.

En el caso de espectáculos circenses extranjeros, se ha dispuesto que si existiera prórroga en su estancia dentro del país, se incorporará al elenco artístico, cuando menos, el treinta por ciento (30%) de artistas nacionales y el quince por ciento (15%) de técnicos nacionales.

### 3. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

El artista puede exigir el cumplimiento de las obligaciones incumplidas por su empleador en forma subsidiaria al organizador, productor y presentador, en ese orden. Sin embargo, hay que precisar que el empleador y el artista son ambos responsables solidarios respecto de obligaciones directamente relacionadas con la actividad artística materia de la relación laboral que los vincula y de las obligaciones que este genere, ante sindicatos y gremios vinculados a la actividad artística.

En caso de que el empleador sea una persona jurídica irregular, los accionistas, directivos y administradores asumen la responsabilidad respecto de los derechos y obligaciones del artista.

### 3.1. Jornada de trabajo

En este régimen es aplicable la jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para el caso de artistas mayores de edad. Al tratarse de un máximo legal, cabe que, bien por convención colectiva, o por concesión del empleador, la jornada sea menor a las máximas ordinarias.

Hay que aclarar que la jornada diaria máxima incluye el tiempo dedicado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias, cuando estos resulten necesarios para prestar la interpretación o ejecución artística.

Por otro lado, en cuanto al pago de horas extras, trabajo nocturno, descanso semanal y días feriados, serán aplicables las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

### 3.2. Remuneración

El artista y/o el trabajador técnico vinculado a la actividad artística tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente como retribución por su trabajo. La determinación de la remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo, o bien por convenio colectivo de trabajo.

Las sumas de dinero otorgadas al empleador en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que los sustituya, o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Por otro lado, para la determinación de las remuneraciones, el cálculo del porcentaje de trabajadores extranjeros se efectuará en forma diferenciada entre artistas y técnicos, sobre el total de las remuneraciones a pagarse en la obra, actuación o temporada conforme a la actividad artística a realizarse.

### 3.3. Seguridad social

Tanto el artista como el trabajador técnico vinculado a la actividad artística están sujetos a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud regulados por el régimen laboral común.

En cuanto al régimen previsional del trabajador artista, este puede optar entre el sistema de pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), o por el Sistema Privado de Administración de Pensiones (AFP), rigiéndose por sus respectivas normas.

### 3.4. Fondo de Derechos Sociales del Artista

El Fondo de Derechos Sociales del Artista tiene naturaleza privada y comprende como afiliados a los artistas y a los trabajadores técnicos vinculados a la actividad

## Régimen laboral del artista

artística. Su administración ha sido encomendada al Seguro Social de Salud (EsSalud) y tiene por objeto abonar a sus afiliados: la remuneración vacacional acumulada, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Dicho fondo se compone de un patrimonio individual de cada beneficiario y de un fondo común:

FORMAN PARTE DEL PATRIMONIO INDIVIDUAL	FORMAN PARTE DEL FONDO COMÚN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Aportaciones por concepto de vacaciones.</li><li>- CTS.</li><li>- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.</li><li>- Intereses que generen los depósitos de las aportaciones al fondo en las entidades financieras.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Intereses por concepto de pago extemporáneo de las aportaciones al Fondo.</li><li>- Beneficios prescritos.</li><li>- Donaciones o legados percibidos por el Fondo.</li></ul>

El empleador que contrate al artista y/o trabajador técnico vinculado a la actividad artística, deberá abonar mensualmente al Fondo de Derechos Sociales del Artista una suma igual a dos dozavos (2/12) de las remuneraciones que les pague, de los que uno corresponderá a una remuneración vacacional y el otro a la CTS.

En cuanto a la CTS, el empleador aportará mensualmente un dozavo (1/12) de la remuneración del trabajador, monto que se deposita y acumula en el Fondo de Derechos Sociales del Artista. Dicho aporte se hará en el tipo de moneda establecido en el contrato de trabajo del artista.

La CTS acumulada en el referido fondo será entregada al beneficiario cuando este decida retirarse de la vida artística. Para ello, el artista deberá comunicar tal decisión al Fondo de Derechos Sociales del Artista mediante una carta notarial. Luego, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de efectuada tal comunicación, el trabajador podrá hacer cobro de la CTS correspondiente.

Asimismo, es posible que el artista y/o técnico vinculado a la actividad artística decida retirar hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que venga acumulando en el Fondo, durante la vigencia del vínculo laboral.

Por otro lado, en cuanto a los aportes hechos al Fondo por concepto de vacaciones y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, es necesario aclarar que se encuentran afectos a toda contribución social o tributo dispuesto en el régimen general.

### 3.5. Gratificaciones

En cuanto al pago de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, el empleador abonará mensualmente al Fondo de Derechos Sociales del Artista un sexto (1/6) de la remuneración percibida por aquel trabajador. Este pago deberá abonarse en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente, y corresponde a los aportes acumulados en la cuenta individual de los seis (6) meses anteriores a la fecha en que se efectúa el pago.

Adicionalmente, se ha establecido la aplicación supletoria de las normas sobre gratificaciones, contenidas en la Ley N° 27735 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

### **3.6. Derechos colectivos**

Los sindicatos de artistas son organizaciones representativas de las diversas actividades que promueven la defensa de los intereses institucionales de sus miembros. La representación que hacen de los artistas afiliados se sujeta a las normas del régimen laboral común de la actividad privada, regulada por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

### **3.7. Exigir el cumplimiento del contrato de trabajo**

En caso de que el empleador incumpliera el contrato de trabajo, el artista y/o técnico vinculado a la actividad artística podrá exigir el cumplimiento al organizador, productor y presentador, en forma subsidiaria y en ese orden. Para tales efectos, podrán utilizarse dos medios:

#### **- Emplazamiento extrajudicial**

El artista y/o trabajador técnico comprendido en este régimen podrá requerir, por medio de una carta simple con cargo u otra comunicación que acredite la recepción de esta, el cumplimiento de las obligaciones pendientes de la parte empleadora, otorgándole un plazo no mayor de seis días naturales.

En caso de que el empleador permanezca en su incumplimiento, el trabajador podrá emplazar, mediante igual procedimiento, al organizador, al productor y al presentador, en forma subsidiaria y en ese orden.

#### **- Emplazamiento judicial**

La demanda judicial contra el empleador puede comprender al organizador, productor y presentador, en caso de que los hubiere, a fin de que respondan subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones laborales demandadas.

### **3.8. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**

Tratándose de una actividad riesgosa (por ejemplo, puede pensarse en diversas actividades llevadas a cabo dentro de los circos), el trabajador artista deberá estar asegurado por su empleador en un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

#### **4. INSCRIPCIÓN EN EL FONDO DE DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA**

Toda persona que contrate con artistas debe inscribirse ante el ente administrativo, dentro de los diez (10) días calendario siguientes al inicio de sus actividades.

En el caso de personas jurídicas irregulares, la obligación deberá ser asumida por un accionista o por el administrador, quien será el responsable por las obligaciones incumplidas con el Fondo.

Asimismo, el empleador también está obligado a comunicar al Fondo de Derechos Sociales del Artista, el inicio y cese de actividades de los trabajadores. Tal comunicación se hace con ocasión de la declaración mensual de aportes y/o contribuciones correspondientes al mes en que se produce el inicio o cese de actividades (entiéndase la primera comunicación de inicio de actividades como inscripción del beneficiario al Fondo).

#### **5. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS**

Constituye una infracción aquella trasgresión, por acción u omisión, de cualquiera de las disposiciones establecidas en la normativa del artista, así como de los instrumentos internacionales sobre la materia suscritos por el Perú.

#### **6. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores artistas son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28131 (19/12/2003)	Ley del Artista Intérprete y Ejecutante
Decreto Supremo N° 058-2004-PCM (29/07/2004)	Aprueban el Reglamento de la Ley del Artista Intérprete y Ejecutante
Decreto Legislativo N° 822 (24/04/1996)	Ley sobre el Derecho de Autor
Decreto Legislativo N° 1076 (28/06/2008)	Decreto Legislativo que aprueba la modificación del Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor
Decreto Supremo N° 013-87-ED (31/10/1987)	Dictan dispositivo para promover al artista nacional asegurándole fuentes de trabajo y garantizando su bienestar y su derecho a la seguridad social
Decreto Supremo N° 049-89-TR (01/11/1989)	Precisan alcances en relación a los derechos sociales que asisten a los trabajadores artistas
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Resolución Directoral N° 219-90-SDIN (01/06/1990)	Establecen requisitos y procedimientos para la expedición de la visa del artista
Resolución de Superintendencia N° 145-99-SUNAT (30/12/1999)	Establecen disposiciones sobre actividades artísticas o vinculadas a espectáculos



## Régimen laboral del porteador

La Ley y Reglamento del Porteador definen a este como la persona natural que presta servicios independientes de transporte de carga para los operadores turísticos.

Es decir, la labor del porteador consiste en el transporte de vituallas, equipos y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados; tanto si presta servicios en lugares donde el terreno no permite el paso de animales de carga como si los desarrolla en lugares donde el terreno sí lo permite.

No obstante la ley califique al porteador como un trabajador independiente, clasificándolo en el régimen tributario de cuarta categoría, la actividad del porteador goza de protección laboral, pues resulta evidente que su prestación es de carácter personal, subordinada y retribuida<sup>1</sup>, elementos considerados esenciales de una relación laboral, aunque de una temporalidad especial.

### 1. ACTIVIDAD DEL PORTEADOR

En concreto, la labor del porteador consiste en el transporte de vituallas, equipo y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados.

Se entiende que su labor se encuentra bajo la dirección de agencias de viajes y turismo, que son definidas como personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades de coordinación, mediación, producción, promoción, consultoría, organización y venta de servicios turísticos en los que se requiera la contratación de trabajadores porteadores.

<sup>1</sup> En efecto, el trabajador porteador pese a realizar labores independientes podría poner a disposición de sus servicios a una agencia de viajes por ejemplo.

### 2. FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL: CONTRATO DE SERVICIO ESPECÍFICO

En el régimen laboral de los trabajadores porteadores se ha establecido que el contrato de servicio específico es la única modalidad por la que se admite la contratación de porteadores por parte de uno o varios empleadores, sean agencias de viajes y turismo u otros.

En ese sentido, el contrato de trabajo del porteador deberá contener la siguiente información:

- a) Los datos de identificación del empleador: nombre o razón social, Registro Único de Contribuyente y domicilio. Tratándose del representante de la agencia de viajes y turismo: nombre; documento nacional de identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente; edad y domicilio.
- b) Los datos de identificación del trabajador porteador: nombre, documento nacional de identidad u otro documento de identidad emitido por autoridad competente, sexo, edad y domicilio.
- c) Los datos mínimos de la expedición: lugar, día y hora de ingreso, día y hora de llegada.
- d) El monto de la retribución única y la forma de pago de esta.
- e) El valor del transporte hasta el punto de partida de la expedición, el cual deberá ser asumido por el empleador.

El contrato de trabajo de los porteadores se integra a un documento denominado Cartilla de Verificación, donde se consignan adicionalmente otros datos al inicio del servicio.

La Cartilla de Verificación será aplicable en aquellos lugares turísticos, deportivos o de otra índole, en los que, debido a las características propias del terreno, ubicación u otros criterios establecidos por las autoridades competentes, se requiera de un control por parte del Estado, en los ingresos y salidas del trayecto.

### 3. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

#### 3.1. Jornada laboral

La normativa del trabajo del porteador hace uso de la expresión “duración del trabajo contratado”, que se refiere al servicio específico de expedición o travesía que comprende el tiempo dedicado por los porteadores manuales a:

## Régimen laboral del porteador

---

- a) Estar a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada.
- b) Transportar la carga asignada durante la expedición.
- c) Otras actividades personales o auxiliares propias de su obligación, mientras dure la expedición.
- d) El tiempo empleado al término de la expedición para trasladarse hasta el punto de partida o regreso o cualquier otro fijado de común acuerdo con el empleador.

Asimismo, se ha establecido que la jornada del trabajador porteador no podrá superar las ocho (8) horas diarias, a excepción del tiempo que sea dedicado a las actividades a que se refieren los literales (a) y (d) del presente párrafo.

### 3.2. Retribución única

Los trabajadores porteadores percibirán como único pago por todo concepto una retribución mínima equivalente al uno punto dos por ciento de la Unidad Impositiva Tributaria<sup>2</sup> (1.2% de la UIT), por cada día cuya duración del trabajo sea de ocho horas o más. Si es menor, el abono es proporcional.

El Reglamento de la Ley del Porteador ha establecido que la retribución única se percibirá por cada día cuya duración del trabajo sea ocho (8) horas o más, refiriéndose este exceso o bien al tiempo en el que el porteador está a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada, o bien a aquel tiempo empleado al término de la expedición, para trasladarse hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador.

Si la duración del trabajo fuera mayor a los límites establecidos en la ley y el reglamento, el trabajador porteador será retribuido de forma proporcional al tiempo trabajado.

El monto íntegro de la retribución única será abonado al trabajador porteador, como máximo, el día en que finaliza el trayecto. La retribución única se otorgará sin ningún tipo de descuento, salvo aquellos de naturaleza tributaria.

En caso de que la duración del trabajo sea inferior a ocho (8) horas diarias, la retribución única será abonada en forma proporcional al tiempo trabajado.

### 3.3. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se encuentran a cargo de los operadores turísticos. En caso de que estos contraten con los usuarios finales del servicio, deberán informarles respecto de tales condiciones mínimas, para su efectivo cumplimiento.

---

<sup>2</sup> Para el año 2009 la UIT asciende a S/. 3,550.

## Regímenes laborales especiales

---

De otro lado, los porteadores y las agencias de viajes y/o turismo podrán mejorar las condiciones de trabajo previstas en las disposiciones del trabajo del porteador a través de acuerdos individuales o grupales.

La normativa precitada confiere fines de carácter laboral al porteador, al exigir al empleador el cumplimiento de diversas condiciones mínimas de trabajo como:

### **a) Dotación de alimentos, vestimenta adecuada y equipo para pernoctar**

Cuando la duración del trabajo sea de ocho (8) horas o más, la dotación de alimentos comprenderá el otorgamiento de dos (2) alimentaciones principales y un (1) refrigerio que no constituye alimentación principal.

Si la duración del trabajo es menor de ocho (8) horas diarias, se otorgará el refrigerio y la alimentación principal correspondiente.

Las agencias de viaje y turismo y los porteadores podrán acordar, de manera individual o grupal, la entrega de los alimentos según los lineamientos establecidos en el párrafo anterior.

De no mediar acuerdo, los empleadores deberán otorgar a los porteadores una alimentación de igual calidad a la que brinden a los usuarios finales de sus servicios.

En cuanto a la vestimenta que se debe entregar a los porteadores, se menciona que debe ser adecuada, es decir, la idónea para el desarrollo de su prestación, teniendo en cuenta las condiciones geográficas y climáticas del área específica.

La vestimenta adecuada incluye la provisión de una mochila o arnés, una faja lumbar, calzado adecuado, impermeables, ropa térmica, etc.

### **b) Seguro de vida**

El seguro de vida tiene por objeto la cobertura de los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente causados por accidentes que puede sufrir el porteador en la ejecución de su prestación. Su cobertura equivaldrá como mínimo a trescientas (300) retribuciones únicas.

De otro lado, si el empleador no contratase dicho seguro, se encontrará obligado a cubrir el costo de la indemnización que corresponda hasta por el monto antes señalado.

- c) Pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición, al final de la jornada, salvo acuerdo distinto.
- d) Límite de carga hasta de 20 kilogramos. Cuando se trate de mujeres, el peso máximo de carga será disminuido a 15 kilogramos.

## Régimen laboral del porteador

---

e) Descanso y pernocte adecuado durante el transporte.

### 4. AFILIACIÓN VOLUNTARIA A LOS REGÍMENES DE SALUD Y PENSIONES

Los porteadores podrán optar por afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones (Decreto Ley N° 19990) o del Sistema Privado de Pensiones (Decreto Ley N° 25897), siempre bajo la condición de trabajador independiente.

Asimismo, la Ley confiere a los porteadores la posibilidad de afiliarse al Seguro Social de Salud (EsSalud) como asegurados potestativos.

### 5. LÍMITES EN LA LABOR DE PORTEADORES MUJERES Y ADOLESCENTES

La edad mínima para realizar los trabajos de porteador manual es de 18 años. Sin embargo, y de acuerdo con lo dispuesto por el Código de los Niños y Adolescentes, se permite a los adolescentes mayores a dieciséis (16) años realizar esta labor, siempre y cuando sus condiciones de salud física y mental lo permitan.

En este caso, la duración del trabajo no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.

Para otorgar la autorización de trabajo del adolescente se requiere que dicho trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela, y la acreditación de la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores, mediante un certificado médico.

Asimismo, se exige que los adolescentes sean sometidos periódicamente a exámenes médicos.

En cuanto a las porteadoras mujeres mayores de edad y adolescentes, se ha establecido que la carga máxima que llevarán será de quince (15) kilogramos.

DERECHOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR PORTEADOR	
CONCEPTO	GOCE DEL BENEFICIO
Retribución única	1.2 % de la UIT vigente, por jornada de 8 o más horas.
Utilidades	No
Descansos remunerados	No
Compensación por Tiempo de Servicios	No
Gratificaciones: Fiestas Patrias y Navidad	No
Asignación familiar	No
Seguro de vida	Sí
Planilla	No
Libro de retenciones	Sí
Pago de horas extras	No. Se comprende dentro de la duración del trabajo contratado.
Edad mínima para el trabajo	18 años o 16 años, cuando se cumplan las condiciones físicas y mentales.

### **6. SUSCRIBIR LA CARTILLA DE VERIFICACIÓN**

La cartilla de verificación es el documento cuyo contenido tiene el carácter de declaración jurada y que contiene al contrato de trabajo del porteador, junto a otra información relevante. Su uso es obligatorio en aquellos lugares donde se realice control de los ingresos y salidas del trayecto de los porteadores, extendiéndose a otros lugares si mediare acuerdo de las partes.

### **7. VERIFICACIÓN POR LA AUTORIDAD COMPETENTE**

El Reglamento de la Ley del Porteador ha establecido que la cartilla de verificación debidamente suscrita por el empleador o el representante, tratándose de agencias de viajes y turismo, deberá ser presentada en un (1) original y tres (3) copias al ingreso del trayecto, quedando el original de dicha cartilla y una de sus copias en poder de la autoridad competente, quien deberá proceder a remitir el original a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro del tercer día hábil de recibido.

Las copias restantes quedarán en poder del empleador (o el representante de la aencia de viajes y turismo) y del trabajador porteador, respectivamente, quienes deberán sellarlas ante la autoridad competente, al término del trayecto.

Por otro lado, durante el trayecto de la expedición la autoridad competente y/o el inspector de trabajo, según sea el caso, podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones y condiciones de trabajo que reconocen las normas sobre el trabajo del porteador.

Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo se encuentra facultada para verificar el cumplimiento de obligaciones de trabajo, luego de concluido el servicio, para lo cual tomará en cuenta el contenido de la cartilla de verificación de ser el caso, sin perjuicio de la visita inspectiva que pudiera ser solicitada por los trabajadores porteadores de forma individual o colectiva.

### **8. INSPECCIONES DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO**

El Ministerio de Trabajo impondrá las multas correspondientes a las agencias de viajes y turismo o empleadores que contraten trabajadores porteadores con infracción a lo dispuesto en las normas referidas al trabajo del porteador, sin perjuicio de que otras entidades del Estado puedan establecer otro tipo de sanciones en aplicación de su propia normativa.

### **9. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores porteadores, son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común, es decir, las contempladas en la LPCL.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27607 (24/12/2001)	Ley del Porteador
Decreto Supremo N° 011-2005-TR (06/10/2005)	Reglamento de la Ley N° 27607, Ley del Porteador
Resolución Ministerial N° 354-2005-TR (19/11/2005)	Aprueban el Formato de la Cartilla de Verificación a que se refiere el Reglamento de la Ley del Porteador, aprobado mediante D.S. N° 011-2005-TR
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002)	TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002)	Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores





## Régimen laboral del futbolista profesional

El desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores futbolistas profesionales se rige por la normativa del régimen laboral general de la actividad privada, no obstante, existen características propias de este régimen que se encuentran estipuladas por normas especiales.

### 1. ACTIVIDAD DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Son futbolistas profesionales los que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración.

Asimismo, son considerados empleadores los clubes deportivos de fútbol organizados de conformidad con las normas legales vigentes.

### 2. CONTRATACIÓN

Los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales son de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. La prórroga de los contratos se dará por acuerdo expreso entre las partes.

Los futbolistas profesionales tendrán los siguientes derechos, cuya forma de goce debe establecerse en el contrato:

- a. Descansos semanales, por días feriados y descanso vacacional.
- b. Explotación comercial de su imagen y/o participar en la que el club haga de esta.

- c. Participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente.
- d. Ocupación efectiva, no pudiendo, salvo el caso de sanción o lesión, ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

El contrato del futbolista profesional deberá contener todos los beneficios correspondientes a esta clase de trabajadores, tales como remuneración, beneficios, premios, etc.; por lo que el contrato que regula la actividad laboral del trabajador futbolista estará compuesto de cláusulas de índole laboral así como también de naturaleza comercial, de ser el caso.

### **3. FORMALIDAD**

Los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol (FPF) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La FPF establece las reglas y normas para el registro de dichos contratos.

Como se dijo, en el contrato las partes pactarán la remuneración, premios por partido, seguro y demás conceptos retributivos, así como las causas de resolución del contrato acorde con la naturaleza del servicio.

### **4. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES**

#### **4.1. Jornada laboral**

Nada impide que el desarrollo de la actividad laboral de los futbolistas profesionales se sujete a la jornada laboral típica, correspondiente a ocho horas al día, seis días a la semana; no obstante, atendiendo a la naturaleza de la prestación del servicio que brinda el futbolista, puede darse indistintamente, siempre y cuando no supere de la jornada laboral máxima establecida legalmente. Para ello es importante precisar que forma parte de la actividad laboral del futbolista profesional, todas aquellas actividades requeridas por el club deportivo –empleador– orientadas a la realización de las actividades para las que fue contratado, tales como: entrenamiento, charlas técnicas, entre otras.

#### **4.2. Remuneración**

La remuneración del futbolista profesional está determinada en su contrato, la que será equitativa y suficiente como retribución por su trabajo. Ahora bien, la remuneración será fijada por las partes.

# MARCO NORMATIVO

Ley Nº 26566 (01/01/1996)	Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos
Decreto Legislativo Nº 295 (25/07/84)	Código Civil
Ley Nº 26790 (17/05/1997)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Ley Nº 19990 (30/04/1973)	Se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social
Decreto Supremo Nº 054-97-EF (14/05/1997)	Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Decreto Supremo Nº 004-98-EF (21/01/1998)	Reglamento del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones

# JURISPRUDENCIA

La Ley N° 26566, que norma la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos de fútbol, establece en su artículo 1 que tal relación laboral se sujeta a las normas que rigen la actividad privada, lo que hace aplicables al caso las disposiciones pertinentes del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

***Laudo N° 007-05-CCRD-PPF-B***

Los futbolistas profesionales son considerados como trabajadores dependientes sujetos al régimen laboral de la actividad privada; de lo cual se infiere su calidad de perceptores de rentas de quinta categoría y no de cuarta.

***RTF N° 977-4-2002***

---

**Relación laboral de los futbolistas profesionales:  
Aplicación de la ley general**

---

---

**Renta de quinta categoría: Categoría aplicable a los futbolistas profesionales**

---

## Régimen laboral del trabajador de restaurantes y hoteles

En estricto, la actividad laboral de las personas que trabajan en restaurantes y hoteles está regulada por el régimen general de la actividad privada; sin embargo, mediante la Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, vigente desde el mes de diciembre de 1992, se estableció la derogación de una serie de disposiciones de orden tributario, entre las que se encuentra aquella referida al Impuesto al Consumo de Hoteles y Restaurantes, destinado al financiamiento del salario y las aportaciones al Fondo de Jubilación de los trabajadores de los establecimientos de hospedaje y expendio de comidas y bebidas, facultando a dichas empresas a fijar un recargo al consumo en beneficio de los trabajadores como reemplazo de dicho dispositivo tributario.

### 1. RECARGO AL CONSUMO

Los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con sus trabajadores, podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan, en sustitución del tributo que se deroga correspondiente al Impuesto al Consumo de Hoteles y Restaurantes destinado al financiamiento y las aportaciones al Fondo de Jubilación de los trabajadores de hospedaje y de expendio de comidas y bebidas. El recargo al consumo, si fuera el caso, será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije.

### 2. ACCESO AL PAGO POR RECARGO AL CONSUMO

El recargo al consumo es un medio de incrementar los ingresos de los trabajadores. En atención a ello, tendrán derecho a recibir este concepto aquellos trabajadores que se encuentren en las siguientes condiciones:

- a. Se encuentren trabajando para una empresa dedicada a la actividad de hospedaje o de expendio de comida y bebidas.
- b. Exista previo acuerdo entre el empleador y los trabajadores para establecer el recargo al consumo hasta por un máximo de 13% del valor de los servicios prestados.

La entrega de este concepto se otorga a todos los trabajadores de la empresa sin excepción. Ello debe entenderse así, toda vez que la norma no hace precisión alguna respecto al cargo o actividad que debe desarrollar el trabajador para acceder al desembolso de este concepto, únicamente se requiere mantener relación laboral con la empresa que desarrolla la actividad comercial en los rubros indicados.

### **3. CONDICIÓN DEL RECARGO AL CONSUMO**

La suma recibida por los trabajadores de restaurantes y hospedajes por recargo al consumo no tiene condición remunerativa, toda vez que no proviene de la contraprestación de un servicio brindado al empleador y más aún cuando así ha sido establecido por la norma sobre la materia. Asimismo, se ha establecido que no está afecta a retenciones de ningún tipo.

Finalmente, este recargo no forma parte de la base imponible del Impuesto General a las Ventas.

### **4. FORMA DE PERCEPCIÓN**

Si bien el recargo al consumo es cancelado por los consumidores como contraprestación del servicio que brindan las empresas de hospedaje y restaurantes, esto no debe significar que la oportunidad de desembolso a favor de los trabajadores sea inmediata.

Consideramos que a efectos de llevar una adecuada política de sistematización salarial, el concepto en mención podrá ser otorgado en la fecha de pago de la remuneración.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Ley N° 25988 (24/12/1992)	Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo

# JURISPRUDENCIA

El porcentaje del consumo que perciben los trabajadores de hoteles y restaurantes forma parte integrante de sus remuneraciones. De tal forma, dicho concepto deberá incluirse en el monto de la liquidación de remuneraciones devengadas.

*Exp. N° 1625-93-CD-A*

---

**Remuneraciones devengadas:  
Conceptos incluidos en la  
remuneración**

---



# Capítulo 10

## Régimen laboral del lustrador de calzado

El régimen que regula la actividad de los trabajadores lustradores de calzado, denominados inicialmente como “lustrabotas”, no constituye propiamente la creación de un régimen laboral especial, toda vez que la persona que desarrolla dicha actividad no mantiene ningún tipo de relación de trabajo, sino que realiza actividades laborales de forma independiente y a nombre propio.

Este régimen tiene por objeto establecer la protección, capacitación y promoción de acuerdo con el desarrollo social y laboral de los lustradores de calzado. Dicha tarea se encuentra a cargo de los gobiernos locales en coordinación con la Federación Nacional de Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - Fentraluc.

En atención a la naturaleza de este régimen, es que consideramos conveniente desarrollar este tema en el presente capítulo.

### 1. ACTIVIDAD DE LOS LUSTRADORES DE CALZADO

Los lustradores de calzado son trabajadores independientes que prestan servicios de mantenimiento de calzado a la comunidad en la vía pública, en puestos debidamente autorizados o de manera ambulatoria.

Dicha actividad es regulada por los gobiernos locales, a través de la Federación Nacional de Trabajadores Lustradores de Calzados del Perú - Fentraluc.

Los gobiernos locales establecerán normas de promoción de la actividad que realizan los lustradores de calzado.

### 2. DEL REGISTRO DE LOS LUSTRADORES DE CALZADO

Los gobiernos locales dispondrán la creación de un registro de trabajadores lustradores de calzado cuyo contenido mínimo será:

- a) Nombres y apellidos del trabajador.
- b) Edad.
- c) Documento de identidad.
- d) Grado de instrucción y/o formación.

La inscripción en dicho registro se entenderá con la sola presentación de la documentación antes anotada.

### **3. SOBRE LA CAPACITACIÓN, PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS LUSTRADORES DE CALZADO**

Como se dijera, el régimen que regula el desarrollo de la actividad de los lustradores de calzado se funda básicamente en una política de capacitación, promoción y protección de dicha actividad. En tal sentido, podemos entender a tales como beneficios de esta actividad:

#### **3.1. Capacitación**

Los gobiernos locales, en coordinación con otras entidades públicas y privadas, implementarán programas de capacitación dirigidos exclusivamente a los trabajadores lustradores de calzado en temas como:

- a) Educación cívica.
- b) Educación turística.
- c) Educación sanitaria, higiene y saneamiento.
- d) Educación ambiental y ecológica.

#### **3.2. Promoción**

Los gobiernos locales en coordinación con las organizaciones de base de los trabajadores lustradores de calzado desarrollarán las acciones de promoción mediante proyectos o convenios con instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

Se considerarán dentro de los programas de promoción, entre otros aspectos, los referidos a:

- a) La difusión de la actividad de los trabajadores lustradores de calzado en los medios de comunicación.
- b) El mantenimiento de los módulos de lustrar calzado y el financiamiento de estos.
- c) La adquisición y conservación de los uniformes de trabajo.
- d) El reconocimiento del 17 de junio como fecha conmemorativa del trabajador lustrador de calzado.

#### **3.3. Protección**

Las autorizaciones o licencias concedidas por los gobiernos locales para el desempeño de los lustradores de calzado, deberán cumplir las normas legales de protección al menor de edad, a las personas con discapacidad y a las personas de la tercera edad, bajo responsabilidad y sin costo alguno.

# MARCO NORMATIVO

Ley Nº 27475 (07/06/2001)	Ley que regula la actividad de los lustradores de calzado
Ley Nº 27597 (15/09/2001)	Modifican Ley que regula la actividad del lustrabotas
Ley Nº 27337 (07/08/2006)	Código de los Niños y Adolescentes
Decreto Supremo Nº 006-2002-TR (04/06/2002)	Dictan normas reglamentarias para la aplicación de la Ley Nº 27475 que regula la actividad de los trabajadores lustradores de calzado



## Régimen laboral del notario

La actividad laboral de los notarios está compuesta de actos particulares que le han sido asignados por disposición legal. Los actos notariales gozan de fe pública, toda vez que se desarrollan en nombre del Estado, según las facultades establecidas en la norma que regula la actividad notarial.

El régimen laboral de los notarios ha sido regulado recientemente estableciéndose que les serán aplicables las normas del régimen laboral de la actividad privada, como se desarrolla a continuación.

### 1. DE LA ACTIVIDAD NOTARIAL

El notario es el profesional del Derecho que está autorizado para dar fe de los actos y contratos que ante él se celebran. Para ello formaliza la voluntad de los otorgantes, redactando los instrumentos a los que confiere autenticidad, conserva los originales y expide los traslados correspondientes.

Su función también comprende la comprobación de hechos y la tramitación de asuntos no contenciosos previstos en las leyes de la materia.

El notario ejerce su función en forma personal, autónoma, exclusiva e imparcial, dentro del ámbito territorial correspondiente. Dicha circunscripción es provincial y se determina en función del lugar al cual postula.

### 2. ACCESO A LA FUNCIÓN NOTARIAL

El ingreso a la función notarial se efectúa mediante concurso público de méritos ante jurado calificador constituido para tales efectos.

Las etapas del concurso son: calificación de currículum vitae, examen escrito y examen oral. Cada etapa es eliminatoria y no se encuentra sujeta a impugnación.

Los concursos públicos de méritos para el ingreso a la función notarial serán abiertos y participarán los postulantes que reúnan los siguientes requisitos:

## Regímenes laborales especiales

---

- a) Ser peruano de nacimiento.
- b) Ser abogado, con una antigüedad no menor de cinco años.
- c) Tener capacidad de ejercicio de sus derechos civiles.
- d) Tener conducta moral intachable.
- e) No haber sido condenado por delito doloso.
- f) Estar física y mentalmente apto para el cargo.
- g) Acreditar haber aprobado examen psicológico ante institución designada por el Consejo del Notariado. Dicho examen evaluará los rasgos de personalidad, valores del postulante y funciones intelectuales requeridos para la función notarial.

Concluido el concurso público de méritos de ingreso a la función notarial, el jurado calificador comunicará el resultado al Consejo del Notariado, para la expedición simultánea de las resoluciones ministeriales a todos los postulantes aprobados y la expedición de títulos por el ministro de justicia.

El notario deberá incorporarse al Colegio de Notarios dentro de los treinta (30) días de expedido el título, previo juramento o promesa de honor, ante la junta directiva. A solicitud del notario dicho plazo podrá ser prorrogado por igual término.

### 3. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL NOTARIAL

En atención a la naturaleza de la actividad notarial se han establecido una serie de obligaciones que se deben cumplir a efectos de desarrollar dicha función pública:

- a) Prestar sus servicios profesionales a cuantas personas lo requieran, salvo las excepciones señaladas en la ley, el reglamento y el Código de Ética.
- b) Requerir a los intervinientes la presentación del documento nacional de identidad (DNI) y los documentos legalmente establecidos para la identificación de extranjeros, así como los documentos exigibles para la extensión o autorización de instrumentos públicos notariales protocolares y extraprocolares.
- c) Guardar el secreto profesional.
- d) Cumplir con esta ley y su reglamento. Asimismo, cumplir con las directivas, resoluciones, requerimientos, comisiones y responsabilidades que el Consejo del Notariado y el Colegio de Notarios le asignen.

## Régimen laboral del notario

---

- e) Acreditar ante su colegio una capacitación permanente acorde con la función que desempeña.
- f) Contar con una infraestructura física mínima, que permita una óptima conservación de los instrumentos protocolares y el archivo notarial, así como una adecuada prestación de servicios.
- g) Contar con una infraestructura tecnológica mínima que permita la interconexión con su colegio de notarios, la informatización que facilite la prestación de servicios notariales de intercambio comercial nacional e internacional y de gobierno electrónico seguro.
- h) Orientar su accionar profesional y personal de acuerdo con los principios de veracidad, honorabilidad, objetividad, imparcialidad, diligencia, respeto a la dignidad de los derechos de las personas, la Constitución y las leyes.
- i) Guardar moderación en sus intervenciones verbales o escritas con los demás miembros de la orden y ante las juntas directivas de los colegios de notarios, el Consejo del Notariado, la Junta de Decanos de los Colegios de Notarios del Perú y la Unión Internacional del Notariado Latino.
- j) Proporcionar de manera actualizada y permanente, de preferencia por vía telemática o en medios magnéticos, los datos e información que le soliciten su colegio y el Consejo del Notariado. Asimismo, suministrar información que los diferentes poderes del Estado pudieran requerir y siempre que no se encuentren prohibidos por ley.
- k) Otorgar todas las facilidades que dentro de la ley pueda brindar a la inversión nacional y extranjera en el ejercicio de sus funciones.
- l) Cumplir con las funciones que le correspondan en caso de asumir cargos directivos institucionales.
- ñ) Aceptar y brindar las facilidades para las visitas de inspección que disponga tanto su colegio de notarios, el Tribunal de Honor y el Consejo del Notariado en el correspondiente oficio notarial.

### 4. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN LABORAL DEL NOTARIO

Como se dijera inicialmente, la actividad laboral del notario se rige por el régimen laboral de la actividad privada, con algunas precisiones.

#### 4.1. Remuneración

Los notarios deberán percibir como remuneración una suma no mayor al doble del trabajador mejor pagado en su centro de trabajo. Asimismo, deberá ser ingresado en la planilla de su oficio notarial introduciendo la remuneración correspondiente.

### 4.2. Jornada laboral

Adicionalmente a las obligaciones del notario señaladas anteriormente, existe una relacionada al tiempo en que debe estar dispuesto a brindar sus servicios en la oficina notarial.

En atención a dicha obligación se ha establecido una especie de jornada laboral notarial, por la cual el notario tiene el deber de atender y, en consecuencia, encontrarse en la oficina notarial, siete horas al día de lunes a viernes. No existe la posibilidad de que se desarrolle una jornada acumulativa.

En la medida que el cumplimiento de la función pública lo requiera, el notario podrá desarrollar su actividad laboral fuera del centro de trabajo (verificaciones, inspecciones, etc.).

### 4.3. Beneficios sociolaborales

Son derechos y beneficios del notario aquellos propios de la actividad laboral privada, tales como: gatificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional remunerado, licencias por enfermedad, asistencia a certámenes nacionales o internacionales. Asimismo, tendrá derecho al acceso a la seguridad social a través del régimen contributivo de EsSalud y al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.

En la medida que el notario tenga la necesidad de ausentarse de la oficina notarial por razones ajenas al desarrollo de su función pública, entiéndase al descanso vacacional y licencias por enfermedad y/o asistencia a capacitaciones, tendrá derecho a solicitar al Colegio de Notarios de su localidad se nombre temporalmente a un notario en su reemplazo. El Colegio de Notarios emitirá una resolución determinando el nombre del notario reemplazante propuesto por el ausente.

### 4.4. Derechos inherentes a la función notarial

- a) La inamovilidad en el ejercicio de su función.
- b) Negarse a extender instrumentos públicos contrarios a la ley, a la moral o a las buenas costumbres; cuando se le cause agravio personal o profesional y abstenerse de emitir traslados de instrumentos autorizados cuando no se le sufrague los honorarios profesionales y gastos en la oportunidad y forma convenidos.
- c) El reconocimiento y respeto de las autoridades por la importante función que cumple en la sociedad, quienes deberán brindarle prioritariamente las facilidades para el ejercicio de su función.
- d) El acceso a la información con que cuenten las entidades de la Administración Pública y que sea requerida para el adecuado cumplimiento de su función, salvo las excepciones que señala la ley.



### 5. CESE DEL NOTARIO

Entiéndase por cese del notario a la pérdida de la calidad de funcionario público y las facultades inherentes a este cargo. Son supuestos que determinan el cese del notario los siguientes:

- a) Muerte.
- b) Al cumplir setenta y cinco (75) años de edad<sup>1</sup>.
- c) Renuncia.
- d) Haber sido condenado por delito doloso mediante sentencia firme.
- e) No incorporarse al Colegio de Notarios por causa imputable a él, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la obtención de título.
- f) Abandono del cargo, por no haber iniciado sus funciones dentro del plazo señalado en el literal precedente.
- g) Abandono del cargo en caso de ser notario en ejercicio, por un plazo de treinta (30) días calendario de inasistencia injustificada al oficio notarial, declarada por la junta directiva del colegio respectivo.
- h) Sanción de destitución impuesta en procedimiento disciplinario.
- i) Perder alguna de las calidades señaladas en el punto 2 del presente capítulo.
- j) Negarse a cumplir con el requerimiento del Consejo del Notariado a fin de acreditar su capacidad física y/o mental ante la institución pública que este designe. Esta causal será declarada mediante resolución del Consejo del Notariado, contra la cual procede recurso de reconsideración.
- k) Inhabilitación para el ejercicio de la función pública impuesta por el Congreso de la República de conformidad con los artículos 99 y 100 de la Constitución Política.

---

<sup>1</sup> Dicho supuesto se aplicará a partir del año 2014.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Legislativo N° 1049 (26/06/2008)	Decreto Legislativo del Notariado
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo

**TERCERA PARTE**

**POR LAS CONDICIONES  
ESPECIALES DEL  
TRABAJADOR**



## Régimen laboral del trabajador extranjero

En materia de contratación laboral, el régimen laboral de los trabajadores extranjeros se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 689 (05/11/1991), Ley de Contratación de Extranjeros, (en adelante la Ley), y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-92-TR (23/12/1992).

En forma complementaria, el Decreto Supremo N° 008-2002-IN (22/07/2002), Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos del Ministerio del Interior de la Dirección General de Migraciones y Naturalización (Digemin), regula todo lo referido a la tramitación de la calidad migratoria de un trabajador extranjero para prestar servicios en el país.

De acuerdo con lo establecido por la Ley de Contratación de Extranjeros, los empleadores deben preferir la contratación de trabajadores nacionales y no de extranjeros; sin embargo, debido al proceso de globalización que actualmente vivimos, a veces resulta necesario para determinadas empresas contar con profesionales provenientes de otros países para que contribuyan con su experiencia en la mejora de los servicios o productos que ofrecen en el mercado.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente capítulo trataremos lo referido a la contratación del trabajador extranjero, desde las formas como puede iniciar sus servicios en nuestro país, los límites que debe considerar el empleador respecto a esta contratación, las obligaciones laborales que está obligado a cumplir, y el tratamiento tributario de las sumas entregadas por diversos conceptos.

### 1. INGRESO AL PAÍS DE UN CIUDADANO EXTRANJERO

La Ley señala que el personal extranjero no puede prestar servicios dependientes en nuestro país sin haber obtenido la calidad migratoria habilitante o tener el permiso especial para firmar el contrato de trabajo. En tal sentido, dicho personal podrá optar por lo siguiente al momento de ingresar al país:

### (i) Obtener la visa de negocios en consulado peruano en el extranjero

En este caso el ciudadano extranjero deberá ingresar a nuestro país con una visa de negocios por el plazo máximo de noventa (90) días, de tal manera que sea más expeditivo el cambio de su calidad migratoria. Esta visa podrá ser obtenida en cualquier consulado peruano del exterior, para lo cual será conveniente que presenten una carta de recomendación de la empresa donde vayan a desarrollar sus labores, en la que se especifique el motivo de la solicitud de la visa de negocios.

### (ii) Ingreso al país con visa de turista

En caso de que el ciudadano extranjero no obtenga la visa de negocios indicada en la opción anterior, podrá ingresar con una visa de turista la que contendrá un permiso especial ante la Digemin para que pueda suscribir su contrato de trabajo (hasta por noventa días como máximo), y posteriormente pueda obtener la calidad migratoria habilitante para prestar servicios en nuestro país.

En ambos casos, es importante señalar que si el extranjero desea salir del país antes de obtener la calidad migratoria habilitante, es recomendable que su visa sea de carácter múltiple<sup>1</sup>.

## 2. CAMBIO DE LA CALIDAD MIGRATORIA HABILITANTE

Para el cambio de calidad migratoria que habilite al personal extranjero prestar servicios dependientes en nuestro país, deberá cumplir con los requisitos generales<sup>2</sup> establecidos en el Trámite N° 28 de la Digemin y adjuntar copia fotostática legalizada notarialmente o autenticada por el fedatario de la Digemin del contrato de trabajo aprobado por la AAT por un periodo de hasta un (1) año (temporales) o mínimo de un (1) año (residentes).

El trámite se inicia ante el Área de Trámite Documentario de la Dirección General de Migraciones y Naturalización o la Jefatura de Migraciones, debiendo el Director General de Migraciones y Naturalización aprobarlo en un plazo de treinta (30) días hábiles. De no emitir pronunciamiento, se considerará aprobado el cambio de calidad migratoria.

En caso de reconsideración, el personal extranjero deberá dirigir su reclamo ante la Dirección General de Migraciones y Naturalización, y en caso de apelación podrá recurrir al Ministerio del Interior.

1 La Ley de Extranjería señala que la visa temporal con sello "múltiple" permite al titular otros ingresos distintos al inicial mientras se encuentre vigente, a diferencia de la visa simple que únicamente permite un solo ingreso en nuestro territorio.

2 Los requisitos generales están referidos a la presentación del Formulario F-004, los recibos de pago por derecho de trámite, copia simple del pasaporte, entre otros.

## Régimen laboral del trabajador extranjero

---

Este trámite no deberá ser realizado cuando el personal extranjero está comprendido en alguno de los supuestos de excepción descritos en el numeral 9 del presente informe.

### 3. CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL EXTRANJERO

Para que el personal extranjero preste servicios dependientes en nuestro país, además de obtener la calidad migratoria habilitante deberá celebrar un contrato de trabajo por escrito con la empresa peruana que lo va contratar, el cual deberá ser aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Este contrato contiene las mismas cláusulas que un contrato de trabajo celebrado con un trabajador nacional, sin embargo, la Ley exige la inclusión de tres cláusulas especiales:

- a) Que la aprobación del contrato no autoriza al empleador a iniciar la prestación de servicios hasta que el personal extranjero no cuente con la calidad migratoria habilitante, bajo responsabilidad del empleador.
- b) El compromiso del empleador de transportar a su país de origen al personal extranjero y los miembros de la familia señalados en el contrato de trabajo o al convenido entre las partes al extinguirse la relación contractual.
- c) El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación desarrollada por el personal extranjero (**ver modelo N° 1**).

### 4. TRÁMITE DE PRESENTACIÓN

Las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada pueden contratar a trabajadores extranjeros para que ocupen determinados cargos gerenciales, técnicos u otros especializados que signifiquen transferencia de tecnología.

Para su celebración, los contratos deberán contener la siguiente información mínima:

- a) **Datos de identificación del empleador:** nombre o razón social de la empresa, Registro Único de Contribuyente (RUC), domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.
- b) **Datos de identificación del trabajador:** nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.
- c) **Datos mínimos de la contratación:** descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y

## Regímenes laborales especiales

---

beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

- d) La celebración del contrato debe ser por escrito, a plazo determinado no mayor a tres años, pudiendo prorrogarse por plazos no mayores al indicado.
- e) La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable a efectos de la CTS. En el contrato deberán estar desagregados los conceptos que se otorguen al trabajador extranjero como remuneración, sea en dinero o en especie.
- f) Se deben incluir además, tres cláusulas especiales en las que conste lo siguiente:
  - Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.

Cabe precisar que el personal solo puede iniciar la prestación de servicios una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante; es decir, la empresa local no puede considerar trabajador al personal extranjero hasta que no obtenga su visa de trabajo.

En ese sentido, se debe tener en consideración que la calidad migratoria habilitante (visa de trabajo) es otorgada por la Dirección General de Migraciones y Naturalización (Digemin), para lo cual se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- i) Presentar el Formulario F-007 de distribución gratuita en las dependencias de Migraciones.
- ii) Recibo de pago por derecho de trámite en el Banco de la Nación por la suma de S/. 27.00.
- iii) Copia del pasaporte o documento de identidad del beneficiario legalizada por el Consulado Peruano y el Ministerio de Relaciones Exteriores o por su representación consular en el Perú o autenticado por el Fedatario de la Digemin.
- iv) Copia fotostática legalizada notarialmente o autenticada por el fedatario de la Digemin del contrato de trabajo aprobado por la autoridad administrativa de trabajo con la excepción de los casos comprendidos en el Decreto Legislativo N° 689, su reglamento y el D.S. N° 023-2001-TR.



## Régimen laboral del trabajador extranjero

---

- El compromiso del empleador de transportar a su país de origen al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.
- El compromiso de la capacitación del personal nacional en la misma ocupación desarrollada por el personal extranjero.

Finalmente, es necesario que el contrato de trabajo extranjero cuente con la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo, para lo cual deberá observarse el siguiente procedimiento:

- Presentar una solicitud de aprobación de contrato.
- Adjuntar contrato de trabajo en tres ejemplares conteniendo las cláusulas anteriormente señaladas.
- Adjuntar una declaración jurada conforme al formato establecido en las normas vigentes considerando el cumplimiento o exoneración de porcentajes limitativos según corresponda.
- Adjuntar fotocopia legalizada por notario o fotocopia certificada visada por el servicio consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, del título profesional o técnico o certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior, vinculados con el objeto del servicio. Si estos documentos están confeccionados en idioma extranjero, se adjuntará la traducción oficial elaborada por traductores del registro de traductores oficiales del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú.
- Adjuntar la constancia de pago de la tasa abonada en el Banco de la Nación equivalente a 0.78% de 1 UIT; es decir, S/. 27.00.
- Adjuntar fotocopia legalizada notarialmente del pasaje o billete de retorno del trabajador y de su familia, o en su defecto, la declaración jurada garantizando el transporte pertinente, la cual puede ser consignada como cláusula en el mismo contrato, o una constancia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- Indicar N° de RUC vigente.

### 5. INCLUSIÓN DEL PERSONAL EXTRANJERO EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA

Comoquiera que la Planilla Electrónica –PDT 601– debe ser utilizada por los empleadores para el registro del personal dependiente, sea nacional o extranjero, en ambos casos los datos personales contemplados en la planilla deberán ser llenados de la misma manera, salvo las siguientes particularidades en el caso del personal extranjero:

## Regímenes laborales especiales

---

- a) En la parte referida al “registro de trabajadores” deberá consignarse en vez del DNI como documento de identidad, el **carné de extranjería o el pasaporte**, según la condición migratoria del personal extranjero. En este caso, deberán ser llenados los datos referidos a la dirección que tiene en el país.
- b) Respecto a la **nacionalidad** deberá indicarse de qué país proviene el personal extranjero.
- c) En la parte referida a los “datos complementarios del trabajador”, deberá indicarse la condición de trabajador extranjero.

Respecto al llenado de otros rubros como remuneraciones, tributos y jornada laboral deberá seguirse el mismo procedimiento que de un trabajador nacional.

Cabe anotar que la veracidad de estos datos podrán ser verificados por los inspectores de trabajo, con base en el contrato de trabajo presentado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### 5.1. Duración

En cuanto a la duración del contrato de trabajo celebrado con el personal extranjero, la Ley establece que sea a plazo determinado, el cual no debe exceder de tres (3) años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por plazos no mayores a este. Es importante señalar que la Digemin tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato celebrado con el trabajador extranjero.

## 6. LÍMITES PARA LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR EXTRANJERO

La Ley establece dos límites para que un empleador contrate a un trabajador extranjero, siendo estos los siguientes:

LÍMITES PARA LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS	
Por el número de trabajadores	Por el monto de las remuneraciones
Hasta el 20%	Hasta el 30%

### 6.1. En cuanto al número de trabajadores

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

Para determinar este porcentaje se debe seguir el siguiente procedimiento:

- a) Se considerará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o

## Régimen laboral del trabajador extranjero

---

contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.

- b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representen los trabajadores extranjeros.
- c) Se comparará el porcentaje que representa los trabajadores extranjeros frente al 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

### 6.2. En cuanto a las remuneraciones de los trabajadores

El monto de la remuneración del trabajador extranjero que desee contratarse no puede exceder el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios de los trabajadores. Para determinar si el empleador se encuentra dentro del porcentaje señalado, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- a) Se considerará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la AAT. El monto total resultante será considerado el 100%<sup>3</sup>.

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

- b) Luego, se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.
- c) Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

En ambos casos, si el trabajador extranjero va a ingresar a laborar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos señalados anteriormente al que va a ser reemplazado, sino solo al que pretende ingresar **(ver modelo N° 2)**.

---

<sup>3</sup> A efectos de verificar los límites en cuanto al número de trabajadores y de las remuneraciones, en adelante la AAT considerará las remuneraciones del total del personal de la empresa declaradas en la Planilla Electrónica, sin considerar a los prestadores de servicios y los beneficiarios de alguna de las modalidades formativas laborales, reguladas por la Ley N° 28518.

### **7. EXONERACIÓN DE LOS LÍMITES PARA LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR EXTRANJERO**

Los empleadores pueden solicitar la exoneración de los límites antes indicados, en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
- b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial. La exoneración por una nueva actividad o reconversión empresarial se gozará por el plazo de tres (3) años, pudiendo prorrogarse solo una vez.
- c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas.
- d) Cuando se trate de personal de empresas del Sector Público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del Sector Público.
- e) Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

### **8. INICIO DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJADOR EXTRANJERO**

Como señalamos anteriormente, el personal solo puede iniciar la prestación de servicios una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante. Es decir, la empresa local no puede considerar trabajador al personal extranjero hasta que no obtenga su visa de trabajo.

Una vez obtenida la calidad migratoria habilitante (visa de trabajador), el ciudadano extranjero podrá iniciar su prestación de servicios de carácter laboral en nuestro país.

### **9. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**

En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para los trabajadores nacionales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, el empleador deberá tener en cuenta lo siguiente:

#### **9.1. Lucro cesante**

Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento

## Régimen laboral del trabajador extranjero

del contrato con carácter indemnizatorio. El pago de esta remuneración se realiza conforme a lo establecido para el pago de las indemnizaciones por despido injustificado<sup>4</sup>, diferenciando el pago si se trata de un contrato a tiempo indefinido o a plazo fijo.

### 9.2. Descanso vacacional

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 periodos vacacionales por dos o más años.

### 9.3. Retorno del trabajador extranjero

De producirse el cese, el empleador procederá a entregar el o los pasajes o billetes al trabajador. El cumplimiento del retorno del trabajador y su familia, si fuere el caso, podrá sustituirse por una constancia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que garantice que se han hecho los arreglos de retorno del extranjero y los familiares estipulados en el contrato.

CUADRO COMPARATIVO	
DERECHOS DEL TRABAJADOR EXTRANJERO / TRABAJADOR NACIONAL	
TRABAJADOR EXTRANJERO	TRABAJADOR NACIONAL
- Requisitos para prestar servicios en nuestro país: contrato de trabajo visado por el MTPE y calidad migratoria habilitante.	- Requisitos para prestar servicios: si es plazo indeterminado (contrato verbal o por escrito), a plazo temporal, necesariamente por escrito.
- Deben pactarse cláusulas especiales en el contrato de trabajo.	- No es necesario establecer cláusulas especiales en el contrato de trabajo.
- Duración máxima del contrato de trabajo: tres años prorrogables por el mismo tiempo. Naturaleza temporal.	- Duración máxima de los contratos de trabajo temporales: cinco años, luego de lo cual se convierte en plazo indeterminado.
- Pueden acumular más de dos descansos vacacionales con el trabajador extranjero.	- Pueden acumularse hasta dos descansos vacacionales.
- El empleador debe otorgar una suma por lucro cesante si culmina el contrato antes del plazo establecido.	- No existe obligación por parte del empleador de otorgar lucro cesante si finaliza el contrato de trabajo antes de su vencimiento, salvo en caso de despido injustificado.
- El empleador debe cubrir los gastos de retorno del trabajador extranjero al término del vínculo laboral.	- El empleador no está obligado a cubrir los gastos de cualquier naturaleza del trabajador, salvo acuerdo entre las partes.

<sup>4</sup> En caso de que el trabajador esté contratado a plazo indefinido, la indemnización por despido injustificado equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, hasta un tope máximo de doce remuneraciones. Si se trata de un contrato a plazo temporal, la indemnización será calculada con base en cada mes que falta por concluir el contrato.

### 9.4. Remuneraciones

Es importante señalar que la remuneración indicada en el contrato será la misma que se considera como remuneración computable a efectos del pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)<sup>5</sup>. También, deberán ser desagregados los conceptos que se otorgue al trabajador extranjero como remuneración, sea en dinero o en especie. En caso de que el personal extranjero perciba más de 2 UIT el empleador podrá celebrar un convenio de remuneración integral anual.

### 10. SITUACIONES EXCEPCIONALES EN LAS QUE EL TRABAJADOR EXTRANJERO ES CONSIDERADO NACIONAL

En forma general se considera como trabajador extranjero a aquel que presta servicios en un país que no es el suyo, ni por nacimiento ni por nacionalidad, sin embargo, por excepción, los trabajadores extranjeros serán considerados como trabajadores nacionales en los siguientes casos:

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
- b) Al extranjero con visa de inmigrante.
- c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.
- d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.
- e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
- f) Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país.
- g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que esta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT.
- h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República durante un periodo máximo de tres (3) meses al año. Este plazo se computa de modo consecutivo o alternado, en el lapso de un año calendario, desde la primera prestación de servicios.

---

5 Deberán ser considerados los conceptos remunerativos y no remunerativos establecidos en los artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (01/04/1997).

## Régimen laboral del trabajador extranjero

En el caso de los inversionistas que no acrediten como mínimo el monto de la inversión exigido se sujetarán a los límites y condiciones para la contratación del trabajador extranjero.

La calidad de inversionista, así como el monto de su inversión, deberán ser acreditados con la certificación expedida por la Comisión Nacional de Inversiones Tecnológicas Extranjeras (Conite) o con vista del Libro de Registro de Transferencia de Acciones de la empresa o empresas respectivas.

Respecto a los artistas, deportistas y, en general, aquellos que actúen en espectáculos públicos y que celebren contratos que superen el plazo de tres meses señalado, se sujetarán a los límites y condiciones para la contratación del trabajador extranjero<sup>6</sup>.

### 11. REGISTRO Y FISCALIZACIÓN POSTERIOR POR LA AAT

La AAT, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero, y la AAT Regional, informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional. Asimismo, puede dejar sin efecto las resoluciones de aprobación de comprobarse la falsedad de los documentos presentados.

En materia de infracciones, los artículos 41, 42 y 43 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, han establecido las siguientes:

INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	
TIPOS DE INFRACCIÓN	DESCRIPCIÓN
Leves	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.</li><li>- No presentar el contrato del trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos.</li></ul>
Graves	<ul style="list-style-type: none"><li>- No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.</li><li>- No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.</li></ul>
Muy graves	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.</li><li>- La presentación a la autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.</li></ul>

<sup>6</sup> En este caso, a efectos tramitorios la autoridad respectiva puede exigir la aprobación del contrato previsto en el inciso i) del artículo 11 del Decreto Legislativo N° 703 (14/11/91), Ley de Extranjería, el cual regula el contrato que deben celebrar los artistas para ingresar al país con calidad migratoria de "artista".

En caso de que el empleador cometa cualquiera de estas infracciones será sancionado conforme a la escala de multas inspectivas regulada en el Reglamento de Inspección del Trabajo.

### 12. RENTA DE QUINTA CATEGORÍA

A efectos tributarios, los ingresos que perciba un trabajador extranjero una vez que obtenga la calidad migratoria habilitante, se encuentran afectos al Impuesto a la Renta de quinta categoría como un trabajador nacional, salvo los conceptos considerados como no remunerativos establecidos en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Sin embargo, el inciso c) del artículo 20 del Decreto Supremo N° 122-94-EF (21/09/1994), Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, establece que si el trabajador extranjero tiene la condición de no domiciliado, no constituyen renta gravable de quinta categoría los siguientes conceptos que se paguen por el servidor, su cónyuge e hijos:

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

Estos conceptos serán gastos deducibles para el empleador del trabajador extranjero, siempre que se especifique en el contrato de trabajo que dichos gastos serán asumidos por la empresa.

En ese sentido, para efectos laborales, las sumas por concepto de alimentación y hospedaje, entregadas después del plazo antes indicado (3 meses), constituyen remuneración, la cual será base de cálculo para el pago de los beneficios sociales y afecta a los tributos laborales.



# MARCO NORMATIVO

Decreto Legislativo N° 689 (05/11/1991)	Ley para la contratación de trabajadores extranjeros
Decreto Supremo N° 014-92-TR (23/12/1992)	Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros
Decreto Supremo N° 004-2008-IN (10/06/2008)	Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio del Interior
Decreto Supremo N° 005-2008-IN (10/06/2008)	Aprueban procedimientos administrativos especiales para otorgar nacionalidad por naturalización, obtención de doble nacionalidad y recuperación de la nacionalidad peruana
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (29/09/2005)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores

## CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS: LÍMITES PORCENTUALES

Una empresa al 31 de enero de 2009 registra en su planilla de remuneraciones a 35 trabajadores (incluidos cuatro trabajadores extranjeros). Se sabe además, que la remuneración bruta mensual de todos los trabajadores nacionales equivale a S/. 62,490 y la remuneración asignada a los trabajadores extranjeros da un total de S/. 15,250.

A partir del mes de febrero de 2009, se desea incrementar la planilla contratando a cinco trabajadores extranjeros más para cubrir un área especializada de la gerencia, asignándoles una remuneración total de S/. 22,175.

Al respecto, el empleador nos consulta si es posible la contratación adicional de los tres trabajadores extranjeros, considerando el total de trabajadores.

### Solución:

En nuestra legislación laboral, la contratación de trabajadores extranjeros tiene límites, tanto con relación al número de trabajadores, y respecto al monto de las remuneraciones. Así, en el presente caso tenemos los siguientes datos:

- Trabajadores nacionales	:	31 (treinta y uno)
- Remuneración total	:	S/. 62,490
- Personal extranjero	:	4 (cuatro)
- Remuneración del personal extranjero	:	S/. 15,250
- Personal extranjero a contratarse	:	5 (cinco)
- Remuneraciones de los extranjeros que la empresa quiere contratar	:	S/. 22,175

De conformidad con lo establecido por las normas que regulan la contratación de trabajadores extranjeros, existe un límite porcentual para contratar respecto al número total de trabajadores de la empresa (20%) y un límite respecto a las remuneraciones percibidas (30%).

## Régimen laboral del trabajador extranjero

### i) Verificación de los límites porcentuales:

- **Con relación al número de trabajadores (20%):** actualmente, la empresa cuenta con el siguiente personal:

Trabajador	Cantidad	
	Nº	%
Nacional	31	88.57
Extranjero	4	<b>11.43</b>
<b>Total:</b>	<b>35</b>	<b>100.00</b>

El porcentaje del personal extranjero contratado (11.43%) es inferior al porcentaje permitido (20%). En ese sentido, respecto a este límite sí podría contratarse a más trabajadores extranjeros.

Ahora bien, veamos si los cinco trabajadores que se quiere contratar superan el límite porcentual establecido del 20%.

Trabajador	Cantidad	
	Nº	%
Nacional	31	77.50
Extranjero	9 (4+5) a contratar	<b>22.50</b>
<b>Total:</b>	<b>40</b>	<b>100.00</b>

Con el incremento de los cinco trabajadores extranjeros, se superaría el límite porcentual del 20% en 2.50% (22.50%), el cual no permitirá contratar la cantidad considerada.

Sin embargo, la empresa podría solicitar la exoneración de los porcentajes limitativos, siempre y cuando demuestre que el personal extranjero a ser contratados, cumplirá una labor especializada, en cuyo caso no serían considerados dentro del límite señalado.

- **Con relación al monto de las remuneraciones (30%):** Actualmente, la empresa remunera al personal de la siguiente manera:

Trabajadores	Remuneración	%
	S/.	%
Nacionales	62,490	80.38
Extranjeros	15,250	<b>19.62</b>
<b>Total:</b>	<b>77,740</b>	<b>100.00</b>

El porcentaje de las remuneraciones del personal extranjero contratado (19.62%) da como resultado un porcentaje inferior al permitido (30%). En ese sentido, respecto a este límite sí podría contratarse a más trabajadores extranjeros.

## Regímenes laborales especiales

---

Ahora bien, veamos si los cinco trabajadores que se quiere contratar superan el límite porcentual establecido del 30% respecto a las remuneraciones que se les quiere asignar.

Trabajador	Remuneración	Porcentaje
Nacional	62,490	62.54
Extranjero	37,425 (15,250+22,175)	<b>37.46</b>
<b>Total:</b>	<b>99,915</b>	<b>100.00</b>

Las remuneraciones asignadas a los cinco trabajadores extranjeros que se desea contratar, sí superaría el límite porcentual del 30% en 7.46% (37.46%).

En el supuesto de que se haya autorizado la contratación de trabajadores extranjeros por desempeñar funciones especializadas, también será autorizada la remuneración en exceso del personal requerido.

Si bien está establecido legalmente que los contratos de trabajo celebrados con extranjeros surtirán efecto a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad administrativa competente, los servicios prestados con anterioridad a esta fecha no podrán ser desconocidos, ya que, en virtud del principio de primacía de la realidad, prevalece la prestación de servicios realizada por común acuerdo entre las partes.

*Cas. N° 452-97-Cajamarca*

---

**Contrato de trabajo de extranjeros: Inicio de la prestación de los servicios previa a la formalización del contrato no implica el desconocimiento de tal prestación**

---

## MODELO 1

### CONTRATO DE TRABAJO CON EXTRANJERO

Conste por el presente documento, el **contrato de trabajo a plazo fijo** que celebran, de una parte, ..... con domicilio para estos efectos en Av..... con RUC ....., inscrita en la partida N° ..... del Registro Mercantil de los Registros Públicos de Lima, habiendo iniciado sus actividades el ....., dedicada a la actividad de servicios especializados de transporte aéreo, debidamente representada por su apoderada general el señor(a) ....., ambos con residencia legal en ....., a quienes en adelante se le denominará indistintamente **EL EMPLEADOR** y, de la otra parte, el señor....., de nacionalidad argentina, de ..... años de edad, estado civil....., identificado con Carnet de Extranjería N° ....., domiciliado en ....., distrito de ....., a quien en adelante se le denominará indistintamente **EL CONTRATADO**; en los términos y condiciones siguientes:

#### I. PARTES INTERVINIENTES Y OBJETO DEL CONTRATO

**PRIMERO.- EL EMPLEADOR** es una empresa que tiene por objeto social prestar servicios especializados de .....

**SEGUNDO.- EL CONTRATADO** es un profesional con experiencia y especialización en el campo de .....

**TERCERO.-** Por medio del presente documento, **EL EMPLEADOR** acuerda contratar los servicios de **EL CONTRATADO** para desempeñarse como .....

#### II. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

**CUARTO.- EL CONTRATADO** cumplirá con las obligaciones que a continuación se detallan:

1. Prestar a la compañía sus servicios con exclusividad, dedicación, eficiencia, cuidado y esmero.
2. Vestir el uniforme completo con pulcritud que se le requieran correctamente de la manera establecida en las regulaciones correspondientes.
3. Recibir los cursos de entrenamiento, exámenes y/o chequeos establecidos por las empresas clientes de la compañía, ya sea para cumplir con los requerimientos legales o con el propósito de conservar e incrementar su capacidad, calificación y eficiencia.
4. Someterse a los exámenes médicos periódicos que establecen las leyes y reglamentos Internos o cuando así lo requiera la compañía y/o las empresas clientes de la compañía.
5. Someterse a los exámenes y pruebas, ya sean específicos, regulares, periódicos o sorpresivos, establecidos por la compañía.
6. Portar sus documentos migratorios y licencias requeridas por las diferentes autoridades de los países donde operen las empresas a quienes preste sus servicios.
7. Mantener al día sus documentos migratorios, certificados médicos y licencias, los manuales de las empresas clientes, y cualquier otro documento requerido por las distintas autoridades.

## Régimen laboral del trabajador extranjero

8. Asistir a las conferencias, cursos, prácticas y juntas que le asigne, señale o le convoque la compañía, por sí misma o a requerimiento de la empresa cliente.
9. Laborar en exclusividad para **EL EMPLEADOR** y bajo subordinación, no pudiendo prestar servicios para terceros bajo cualquier modalidad.
10. Cumplir el horario de trabajo que se le asigne para el mejor desarrollo de las actividades propias de **EL EMPLEADOR**.
11. Observar y cumplir las directivas que le sean impartidas por el Gerente General y/o Directorio de **EL EMPLEADOR**.

Las labores indicadas no tienen carácter limitativo sino meramente enunciativo, razón por la que **EL CONTRATADO** se encuentra obligado a cumplir cualquier instrucción que le sea impartida por **EL EMPLEADOR** y que resulte propia del puesto para el que es contratado.

**QUINTO.- EL CONTRATADO** mantendrá confidencialidad absoluta durante y después de la vigencia de este contrato, respecto de las informaciones, documentos y materiales a emplearse y en general de cualquier otra información a que tenga o pudiera tener acceso en virtud al cargo que ocupa.

**SEXTO.-** Serán de cargo de **LA EMPRESA**, los gastos referidos a:

- a) Los pasajes de **EL CONTRATADO**, así como el transporte del equipaje y menaje de la casa; todo ello tanto al inicio como al final del presente contrato.
- b) El hospedaje y la alimentación de **EL CONTRATADO**, durante los tres primeros meses de residencia en el país;
- c) El valor de los pasajes de **EL CONTRATADO**, a su país de origen, con motivo de vacaciones devengadas durante la vigencia del contrato de trabajo.

### III. REMUNERACIÓN POR LOS SERVICIOS

**SÉTIMO.- EL CONTRATADO** percibirá una remuneración mensual de ..... (..... 00/100 nuevos soles). Sobre esta cantidad se aplicarán los descuentos y retenciones de ley y serán abonadas en sus bases respectivas.

### IV. PLAZO DEL CONTRATO

**OCTAVO.-** El plazo de duración del presente contrato será de .....meses/años, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 689 y del artículo 11 del Reglamento, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio.

La prestación del servicio se iniciará solo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato por la Autoridad Administrativa de Trabajo y una vez que sea obtenida la calidad migratoria habilitante.

### V. COMPROMISOS ESPECIALES

**NOVENO.-** De acuerdo al inciso e) del artículo 14 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, **EL EMPLEADOR** se compromete a entregar los pasajes que correspondan al trabajador y sus familiares al producirse el cese. El costo será de cuenta del empleador y los pasajes serán extendidos a favor de las siguientes personas:

- 1) .....Titular, edad.....
- 2) .....parentesco.....edad.....
- 3) .....parentesco.....edad.....

**DÉCIMO.-** Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga en este contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicio, mientras que no se encuentre con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria competente, bajo responsabilidad de **EL EMPLEADOR**.

## Regímenes laborales especiales

---

**DÉCIMO PRIMERO.**- De acuerdo a la Ley N° 26196 y al inciso e) del artículo 14 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, ambas partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto en que se contrató a **EL CONTRATADO**.

### **VI. JURISDICCIÓN Y NORMAS COMPLEMENTARIAS DE APLICACIÓN**

**DÉCIMO SEGUNDO.**- Para los efectos del presente contrato, ambas partes se someten expresamente a la jurisdicción de la autoridad de los jueces y tribunales de la ciudad de Lima.

Suscrito por triplicado, en la ciudad de Lima a los ..... del mes de ..... del .....

.....  
**EL EMPLEADOR**

.....  
**EL CONTRATADO**



## MODELO 2

### DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS (Decreto Legislativo N° 689 y Decreto Supremo N° 014-92- TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

**DATOS DEL EMPLEADOR:**

**DATOS DEL TRABAJADOR:**

**AUTODETERMINACIÓN DE PORCENTAJES LIMITATIVOS**

**A. Del Personal (20%) Planilla al ..(día) de ....(mes) de 2005**

	Número	Porcentaje
Total de trabajadores	.....	100.00%
Trabajadores nacionales	.....	..... %
Trabajadores extranjeros	.....	.....%
Saldo disponible de trabajadores extranjeros por contratar	.....	.....%(máximo)

**B. De las remuneraciones (30%)**

	Monto	Porcentaje
Total de la planilla bruta	S/. .....	100.00%
Remuneraciones de trabajadores nacionales	S/.....	.....%
Remuneraciones de trabajadores extranjeros	S/.....	.....%
Saldo disponible por pagar	S/.....	.....% (máximo)

Declaramos bajo juramento que la presente contratación se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689. En consecuencia, no se excede de lo autorizado, pudiendo verificarse los datos consignados en esta declaración jurada, en las planillas del empleador.

Lima,....de.....de.....2008



# Capítulo 2

## Régimen laboral del trabajador adolescente

El trabajo adolescente tiene una protección tanto nacional como internacional. Así, tenemos el Convenio N° 138 (1973), Convenio sobre la edad mínima, ratificado por nuestro país, el 13 de noviembre del año 2002, y el Convenio N° 182 (1999), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado también, con fecha 10 de enero de 2002.

El Convenio N° 138 establece como edad mínima para trabajar catorce años, y que cada Estado deberá determinar los tipos de empleo o de trabajo que deberá realizar el trabajador adolescente, estableciéndose como límite importante que en el caso de las labores que por su naturaleza o condiciones pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad solo deberán ser prestados por trabajadores que cuenten con la mayoría de edad (dieciocho años). Así también, modifica las condiciones establecidas en los convenios sobre la edad mínima en otros sectores laborales (ver cuadro).

Por su parte, el Convenio N° 182 proscribire el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, probablemente dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los menores. De esta manera, exige que los tipos de trabajo encargados a los trabajadores menores de edad sean determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente de cada Estado, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, debiendo ser examinados periódicamente.

Ahora bien, a nivel nacional, el trabajo adolescente está regulado por la Ley N° 27337, Ley que aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes, y las normas del régimen laboral común, en lo que resulte aplicable<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997), y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) y el Decreto Supremo N° 009-2005-TR (09/09/1997), Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Regímenes laborales especiales

<b>CONVENIOS OIT SOBRE EDADES MÍNIMAS EN SECTORES LABORALES ESPECIALES</b>		
<b>CONVENIO</b>	<b>RATIFICADO POR EL PERÚ</b>	<b>DENUNCIADO POR EL PERÚ</b>
<b>Convenio Nº 5</b> Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919	No	No
<b>Convenio Nº 6</b> Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	No	No
<b>Convenio Nº 7</b> Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	No	No
<b>Convenio Nº 10</b> Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	1 de diciembre de 1960	13 de noviembre de 2002
<b>Convenio Nº 15</b> (Dejado de lado) Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	No	No
<b>Convenio Nº 16</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	No	No
<b>Convenio Nº 33</b> Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932	No	No
<b>Convenio Nº 58</b> Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 59</b> Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 60</b> (Dejado de lado) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937	No	No
<b>Convenio Nº 77</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 78</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 79</b> Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 90</b> Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 112</b> Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	4 de abril de 1962	No
<b>Convenio Nº 123</b> Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	No	No
<b>Convenio Nº 124</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	No	No
<b>Convenio Nº 138</b> Convenio sobre la edad mínima, 1973	13 de noviembre de 2002	No
<b>Convenio Nº 182</b> Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10 de enero de 2002	No

## Régimen laboral del trabajador adolescente

### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de los Niños y Adolescentes establece que se encuentran comprendidas dentro del régimen especial de los adolescentes, todas las personas entre los doce (12) y dieciocho (18) años.

Dentro de este grupo de personas se incluye a los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena, incluyendo a los que realizan trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los adolescentes que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado.

Al respecto, es importante precisar que esta regulación no es aplicable al trabajo de los aprendices y practicantes, el cual se debe regirse por sus propias normas<sup>2</sup>.

### 2. EDAD MÍNIMA

Considerando lo establecido por el Convenio N° 138 y la legislación nacional, los empleadores que deseen contratar a adolescentes deberán considerar la actividad que vayan a realizar, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

EDAD MÍNIMA	ACTIVIDAD
<b>a) Labores por cuenta ajena o con relación de dependencia</b>	
17	Labores de pesca industrial
16	Labores industriales, comerciales o mineras
15	Labores agrícolas no industriales
<b>b) Otras actividades</b>	
14	Para las demás modalidades de trabajo
12	Por excepción se concederá autorización a partir de esta edad siempre que las labores no perjudiquen la salud o el desarrollo del adolescente, ni interfieran o limiten sus asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

Sobre el particular, es importante precisar que su incorporación en alguna actividad laboral no debe afectar su proceso educativo o ser nociva para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

### 3. AUTORIZACIÓN

Los empleadores que contraten personal adolescente deberán verificar que estos cuenten con la autorización de sus padres o responsables, la cual se presumirá cuando el adolescente habite con ellos, salvo manifestación expresa que señale lo contrario.

<sup>2</sup> En efecto, las personas en formación se encuentran reguladas por la Ley de Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

## Regímenes laborales especiales

---

Es preciso indicar que la regla señalada en el párrafo precedente no es aplicable en el caso de los trabajadores familiares no remunerados, pues en este caso el responsable de la familia inscribirá directamente al trabajador adolescente en el registro municipal correspondiente.

Ahora bien, los adolescentes que deseen trabajar de manera dependiente, además de contar con la edad mínima requerida y la autorización de sus padres, deberán contar con la autorización especial de determinadas entidades como:

- a) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia.
- b) Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.
- c) Los jueces del niño y del adolescente, en los casos de trabajo nocturno.

### 3.1. Requisitos

Habiendo mencionado cuáles son las entidades encargadas de autorizar el trabajo de los adolescentes, corresponde señalar cuáles son los requisitos que se deben cumplir para que dichas entidades otorguen la autorización correspondiente. Estas son:

- a) Que el trabajo no perturbe la asistencia regular del adolescente a la escuela.
- b) Que el adolescente obtenga un certificado médico<sup>3</sup> que acredite su capacidad física, mental y emocional para realizar las labores por las cuales será contratado.
- c) Que el adolescente cuente con la autorización respectiva.

### 3.2. Trámite

Ahora bien, de acuerdo con los requisitos exigidos por el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>4</sup> (en adelante MTPE), el empleador deberá seguir el siguiente trámite:

- a) Solicitud dirigida a la Subdirección de Inspección, según formato aprobado por el MTPE, en la que conste el nombre o razón social y domicilio del empleador.
- b) Copia de la partida de nacimiento, boleta o libreta militar del adolescente.
- c) Copia del certificado médico otorgado por el área de salud.

---

3 Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del EsSalud.

4 Procedimiento N° 61 del TUPA del MTPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2006-TR.

## Régimen laboral del trabajador adolescente

---

- d) Copia del carné escolar, libreta de notas o de la constancia o certificado de estudios.
- e) Una (1) fotografía tamaño carné del adolescente, tomada en cualquier estudio fotográfico.
- f) Copia de documento de identidad del padre, madre, familiar o tutor.

Este trámite es gratuito y debe ser efectuado por el padre, madre, tutor o responsable, quien acompañará al adolescente para este trámite.

### 4. ACREDITACIÓN Y REGISTRO

Los adolescentes que trabajan deberán estar provistos de una libreta otorgada por quien confirió la autorización para el trabajo, en la cual se consignará:

- a) Nombre completo del adolescente.
- b) Nombre de sus padres, tutores o responsables.
- c) Fecha de nacimiento.
- d) Dirección y lugar de residencia.
- e) Labor que desempeña.
- f) Remuneración.
- g) Horario de trabajo.
- h) Escuela a la que asiste y horario de estudios.
- i) Número de certificado médico.

Asimismo, el artículo 52 del Código de los Niños y Adolescentes señala que los establecimientos que contraten adolescentes para trabajar deben llevar un registro que contenga los mismos datos consignados en la libreta del adolescente.

### 5. ACTIVIDADES PROHIBIDAS

Los empleadores no podrán contratar a personal adolescente para la realización de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para su salud física o moral, dividido en dos grandes grupos de actividades peligrosas<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> Listado aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2006-MIMDES.

### a) Trabajos peligrosos por su naturaleza

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

- Trabajos en minas de oro u otros en explotación de canteras, trabajo subterráneo y excavaciones, lavaderos de oro y sacadores de piedra.
- Trabajos en los que se utilice maquinarias y herramientas de tipo manual o mecánico y equipos especializados y que requiere capacitación y experiencia; estas actividades son características en la agricultura, la imprenta, metalmecánica, la construcción, industria maderera, industria alimentaria y cocina, manejo de vehículos de transporte y operación de equipos de demolición.
- Trabajos que impliquen el contacto y/o exposición con productos y sustancias químicas peligrosas.
- Trabajos que se realizan en la fabricación artesanal de ladrillos.
- Trabajos en horarios nocturnos entre 19.00 hr. y 7.00 hr.
- Trabajos en alta mar, bajo el agua referido a las actividades desarrolladas y asociadas a la pesca industrial y artesanal; a la recolección de corales, moluscos y algas, así como a la recuperación de redes y cajones de aire comprimido, inspección de diques, reparación de embarcaciones en alta mar y trabajos bajo el agua.
- Trabajo en industria pesquera artesanal referido a extracción, traslado y comercialización de peces, corales, moluscos y algas.
- Trabajos en altura superiores a dos metros; característico de los trabajos de limpieza de vidrios en edificios, reparación de techumbres, armado de andamios, estructuras, etc.
- Trabajos en sistemas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, que implique contacto directo con electricidad; como la instalación, reparación y mantenimiento de instalaciones eléctricas.
- Trabajos con exposición a ruidos continuos e intermitentes superiores a 60 decibeles o a ruido de impacto. En esta categoría se incluye los trabajos de aeropuerto, aserraderos, maestranzas, perforaciones, transporte público, discotecas, comercio público, o cualquier labor que implique la exposición continua o sistemática al ruido.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes; la exposición puede ser directa o indirecta. Los trabajos en laboratorio de rayos X, aeropuertos, hospitales, fábricas de iluminación y similares.



## Régimen laboral del trabajador adolescente

---

- Trabajos en contacto con residuos de animales deteriorados; con glándulas, vísceras, sangre, huesos, cueros, pelos y desechos animales; y en contacto con animales portadores de enfermedades infectocontagiosas. Trabajos como: camales, crianza de animales, comercio, transporte, procesamiento y venta de carne.
- Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas en establecimiento de consumo inmediato. Se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juegos de azar y similares.
- Trabajos realizados en ambientes nocivos como centros nocturnos, prostíbulos, salas de juego de azar, salas o lugares de espectáculos obscenos, talleres donde se grave, imprima, fotografíe, o filme material pornográfico donde los niños, niñas y adolescentes desarrollan o están expuestos a actividades de fotografía, diseño, producción, reproducción, impresión, comercialización y distribución de estos materiales.
- Trabajos que por su propia seguridad y la de otras personas estén sujetos al desempeño del adolescente; suponen la utilización de estas y estos en actividades de cuidado y vigilancia, sea de ancianos, enfermos, niñas, niños o parientes, así como el cuidado de predios y lugares que requieren protección.
- Trabajos en espacios cerrados, estrechos o aislados y sin ventilación, como en talleres de confecciones, kioscos y otros similares.
- Trabajos con exposición a temperaturas extremas de manera continua o intermitente. Son las que se desarrollan en lugares fríos, donde se almacenan alimentos y elementos para su conservación. Entre estos se cuentan frigoríficos de frutas, carnes, bulbos de flores y fábricas de hielo. También son aquellas que se desarrollan en lugares con altas temperaturas como hornos de panadería, hornos, hornillos, fogones y cocinas; fundiciones, lavanderías y otros similares.
- Trabajos en levantamiento y traslado manual de carga, que exceda los límites permitidos. Corresponde a actividades de carga, descarga y traslado continuo e intermitente de elementos. Entre las actividades características de este tipo de trabajo se encuentran estibadores, desestibadores, transportistas manuales en mercados, muelles o almacenes.
- Trabajos recolectando y seleccionando basura, residuos y otros similares.

### **b) Trabajos peligrosos por sus condiciones**

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

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

## **6. CONTRATACIÓN LABORAL**

En el régimen de los trabajadores adolescentes, las formas por las cuales se puede contratar a un trabajador son las mismas que se aplican a los trabajadores del régimen general, es decir, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## **7. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES**

En principio, los trabajadores adolescentes tendrán derecho a percibir los mismos derechos y beneficios laborales correspondientes a los trabajadores del régimen común, como por ejemplo, a los descansos remunerados, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades, entre otros.

Sin embargo, existe una regulación especial con respecto a los siguientes beneficios:

## Régimen laboral del trabajador adolescente

---

### a) Horario y jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los adolescentes no podrá exceder lo siguiente:

EDAD	JORNADA DE TRABAJO
De 15 a 17 años	6 horas diarias o 36 semanales
De 12 a 14 años	4 horas diarias o 24 semanales

Los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico que desempeñan trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de doce (12) horas diarias continuas.

En este supuesto, los empleadores están en la obligación de proporcionar todas las facilidades a los adolescentes para garantizar su asistencia regular a la escuela.

Finalmente, en lo que respecta al trabajo nocturno, el Código de los Niños y Adolescentes señala que se entiende por trabajo nocturno aquel que se realiza entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m., horario dentro del cual queda prohibido el trabajo nocturno de adolescentes.

Sin embargo, los jueces pueden autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes que tengan no menos de 15 años, siempre que este no exceda de cuatro horas diarias.

### b) Remuneración

Los adolescentes trabajadores que realicen una jornada completa deberán percibir una remuneración ascendente a la RMV y no podrán percibir remuneraciones inferiores a la de los demás trabajadores de su misma categoría por trabajos similares.

### c) Descanso vacacional

El Código de los Niños y Adolescentes señala que los adolescentes trabajadores tendrán derecho a vacaciones remuneradas pagadas durante los meses de vacaciones escolares.

### d) EsSalud, SCTR y sistemas pensionarios

Los empleadores que hayan celebrado contratos de trabajo con adolescentes se encuentran obligados a aportar por ellos a la Seguridad Social en Salud (EsSalud).

En lo que respecta al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), los empleadores que realicen actividades de riesgo deberán aportar al referido seguro por aquellos trabajadores que presten servicios dentro de dicha actividad.

Finalmente, en lo que respecta al sistema pensionario, debemos señalar que si bien el Código de los Niños y Adolescentes no obliga a los trabajadores adolescentes a aportar al referido sistema, tampoco existe una norma expresa que los excluya de tal obligación.

Por esta razón, y en aplicación del régimen general, debemos señalar que dichos trabajadores también deberían estar obligados a aportar a dicho sistema, bajo las mismas condiciones que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

### **d) Derechos colectivos**

Los trabajadores adolescentes podrán ejercer sus derechos laborales colectivos, al igual que los demás trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, podrán afiliarse y constituir sindicatos, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para dicho fin.

## **8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

Las obligaciones que deben cumplir los empleadores que mantengan contratos con trabajadores adolescentes, son los mismos que se aplican al régimen laboral común, principalmente las referidas al registro de asistencia y salida, la entrega de las boletas de pago y su registro en la planilla electrónica.

## **9. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las formas de extinción de la relación laboral para el caso de los trabajadores adolescentes, son las mismas que se aplican para los trabajadores del régimen laboral común. En ese sentido, en caso de despido injustificado el empleador tiene la obligación de indemnizar con una remuneración y media por cada año de servicios, hasta el tope máximo de doce remuneraciones.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27337 (07/08/2006)	Ley que aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 009-2005-TR (09/09/1997)	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo



## Tratamiento laboral de la trabajadora gestante

Actualmente, en nuestra legislación laboral se ha reconocido la necesidad de regular un tratamiento laboral especial para las mujeres gestantes, requerimientos que antes de ello eran desatendidos y situaban a la mujer gestante en un estado de desprotección. La máxima expresión de ello está en la legislación que regula el desarrollo laboral de las mujeres gestantes y, asimismo, en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; nos referimos al despido nulo, por el cual, aquel cese del trabajador que se funde en causas relacionadas a su estado de su salud es inexistente.

A través del presente capítulo se exponen los derechos de las trabajadoras que ostentan la condición de madre gestante.

Cabe precisar que dichas trabajadoras no se sujetan a un régimen laboral especial, sino que gozan de beneficios particulares estrictamente vinculados a su estado de salud, los que –teniendo en consideración la relevancia constitucional–, son de aplicación para los sectores Privado y Público.

### **1. ACTIVIDADES LABORALES DE LA MADRE GESTANTE**

La madre gestante tiene el derecho a no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Este derecho le asiste durante todo el periodo de gestión.

### **2. RIESGO DE LA SALUD PARA LA MADRE GESTANTE Y/O EL DESARROLLO DE SU FETO**

Existen determinadas situaciones relacionadas a las condiciones de trabajo y/o derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante que ponen en riesgo su propia salud y, asimismo, pueden afectar el normal desarrollo del concebido.

## Regímenes laborales especiales

---

En efecto, se ha desarrollado la calificación de riesgos para la madre gestante, considerándose para tal efecto los siguientes:

**a) Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el periodo de gestación**

- (i) La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosas, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.
- (ii) La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

**b) Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante**

- (i) El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.
- (ii) El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

### 3. SOLICITUD

El derecho que le asiste a la madre gestante de no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el normal desarrollo del concebido, le asiste durante toda la gestación y podrá ser solicitado en la medida que se presente alguna de las situaciones señaladas en el subpunto anterior. Es necesario adjuntar a la solicitud dirigida al empleador el certificado médico que deberá contener la siguiente información:

TIPO DE RIESGO	CONTENIDO DEL CERTIFICADO MÉDICO
Por condición de trabajo	- Acreditar el estado de la mujer gestante. - Tiempo de estado de gestación.
Por cambios fisiológicos de la mujer gestante	- Los mismos señalados en el cuadro anterior; y, adicionalmente, las labores que la mujer gestante no puede realizar, así como el tiempo en que debe mantenerse la medida.

Cuando la trabajadora realice labores de riesgo por condición del trabajo, con la acreditación del estado de gestación en el certificado médico, el empleador debe proceder a la modificación de las labores, en aplicación de lo previsto en la evaluación de riesgos comunicada a la trabajadora, donde constará las medidas preventivas a tomar en tal caso.



## Tratamiento laboral de la trabajadora gestante

---

De no haber realizado la evaluación de riesgos, el empleador deberá aplicar directamente el listado de riesgo que es emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En estos casos, el empleador solo podrá negar la modificación de las labores después de realizada una visita inspectiva del servicio de inspección del trabajo que certifique la no existencia de riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del feto y el embrión.

### 4. DERECHOS LABORALES DE LA TRABAJADORA

Las diferentes medidas que se hayan adoptado a efectos de no poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, ya sea a través de la modificación y/o cambio de actividades laborales, no afectará los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.

En tal sentido, en la medida que la trabajadora haya sido cambiada a otro cargo, de la misma o inferior categoría ocupacional, mantendrá los mismos derechos que gozaba antes de tal situación.

Ahora bien, en caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional superior al de su puesto de origen, tendrá derecho a recibir los montos adicionales por desempeñar ese puesto.

Es necesario aclarar que la trabajadora deberá retornar a su puesto habitual, en las condiciones originales, sin que esta pueda alegar hostilidad, dentro del plazo de 15 días naturales contados desde la conclusión de la situación que dio origen al cambio de labores, o, en su defecto, con posterioridad al parto o al término del descanso posnatal.

En caso de que se hayan vencido los plazos antes indicados y la trabajadora siga laborando en la misma actividad a la que fue cambiada, se desnaturalizará la relación laboral y se entenderá que ostenta dicho cargo y condición remunerativa. Esto operará en el único supuesto de que la trabajadora haya sido cambiada a un cargo ocupacional superior (lo que implica una mayor remuneración).

### 5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

#### 5.1. En seguridad y salud en el trabajo

El empleador deberá cumplir con:

- a) Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:

## Regímenes laborales especiales

---

- (i) Naturaleza, grado y duración de la exposición.
  - (ii) Valores límite permitidos de exposición.
  - (iii) Posibles efectos en la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.
- b) Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
  - c) Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

### 6. REASIGNACIÓN DE LABORES

El empleador, con el fin de asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del embrión y el feto, deberá:

1. Efectuar cambios en la manera de realizar las mismas labores, sin modificación del puesto de trabajo. En este caso, debe adaptar física o técnicamente las condiciones de trabajo con la finalidad de controlar, limitar o eliminar los riesgos existentes.
2. Si la medida descrita en el numeral anterior no fuera posible, por imposibilidad técnica u objetiva, o no resultara razonable o suficiente para controlar los riesgos existentes, el empleador deberá modificar las labores a través de un cambio de puesto de trabajo a un puesto similar en atención a su categoría ocupacional.
3. Si no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto dentro de la categoría ocupacional de la trabajadora, como se dijera, se le asignará labores en un puesto de trabajo perteneciente a una categoría ocupacional distinta, sea esta inferior o superior.

Por convenio colectivo se podrá establecer la suspensión de las labores, con la obligación del empleador de pagar un monto mensual a la trabajadora que no podrá ser inferior a lo que le correspondería como subsidio por incapacidad temporal, en caso de que las medidas descritas en los párrafos precedentes no sean posibles de ejecutar o no sean suficientes para controlar los riesgos existentes.

### 7. SEGURIDAD SOCIAL

La protección de la mujer en estado de embarazo se da durante todo el periodo de gestación. Como es evidente, el alumbramiento da término a la gestación, por

## Tratamiento laboral de la trabajadora gestante

lo cual la madre tendrá que retornar a las actividades laborales que desarrolló originariamente antes de ser reasignada a otra actividad para resguardar su salud y/o el normal desarrollo del concebido.

Ahora bien, la gestación de la madre y el alumbramiento le otorgan a la mujer el derecho a gozar del descanso pre y posnatal y al permiso y subsidio por lactancia.

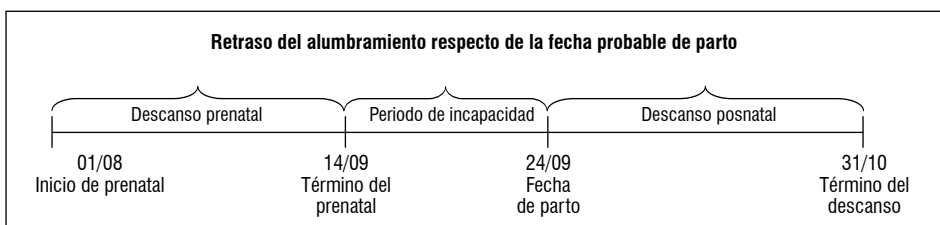
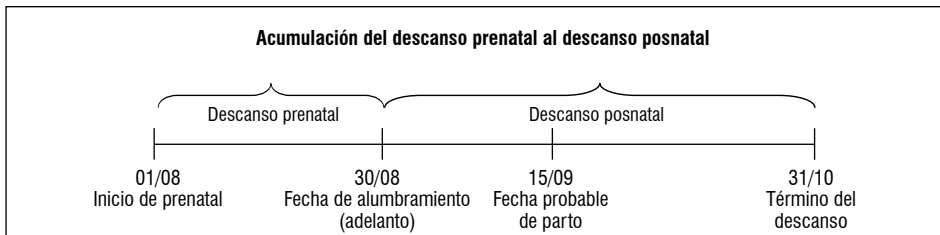
### 7.1. Descanso pre y posnatal

Es el derecho de la trabajadora gestante a gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso posnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el posnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto, acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectará en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.

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

En el caso de nacimiento múltiple, el descanso posnatal se extenderá por treinta días naturales adicionales.

En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso posnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales.



## Regímenes laborales especiales

---

La trabajadora gestante tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso posnatal. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

### 7.2. Requisitos para gozar del subsidio de maternidad

El subsidio por maternidad está destinado a cubrir a través de prestaciones económicas el tiempo de descanso pre y posnatal al cual tiene derecho la madre gestante.

En efecto, para que la madre pueda tener derecho al subsidio por descanso pre y posnatal, deberá cumplir:

- a) Ser afiliada regular de régimen contributivo de EsSalud.
- b) Haber estado afiliada al tiempo de la concepción. Para este supuesto EsSalud toma en consideración el último día de menstruación.
- c) Tener tres aportes consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses anteriores al goce del subsidio.

### 7.3. Subsidio por lactancia

El subsidio por lactancia es el monto de dinero que se otorga a las madres aseguradas con la finalidad de contribuir con el cuidado del recién nacido; no obstante, también podrá ser otorgado al padre en caso del fallecimiento de la madre o a la entidad que estuviere a cargo del nacido, en caso de que se compruebe su abandono.

El monto de este subsidio asciende a S/. 820.

### 7.4. Requisitos para el goce de los subsidios por lactancia

A efectos de acceder al subsidio por lactancia, el afiliado regular deberá contar con tres meses consecutivos o cuatro no consecutivos de aportaciones dentro de los seis meses calendario anteriores al alumbramiento.

### 7.5. Requisitos para la devolución de las prestaciones<sup>1</sup>

A efectos de que el empleador pueda acceder a la devolución de las prestaciones económicas asumidas (subsídios), deberá cumplirse –adicionalmente a las condiciones anotadas en los sub puntos anteriores, las que son propias de cada trabajador–, con haber declarado y pagado oportunamente el total de las aportaciones de los 12 meses anteriores a los seis meses previos al mes en que se inició la

---

<sup>1</sup> Para la devolución de las prestaciones económicas deberá presentarse el Formulario 8002 ante EsSalud, al que puede accederse en la siguiente página web: <[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)>.

## Tratamiento laboral de la trabajadora gestante

---

contingencia, ya sea el goce del descanso prenatal para el subsidio por maternidad o el alumbramiento para el subsidio por lactancia.

### **7.6. Permiso por lactancia**

La madre trabajadora, al término del periodo posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.

En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.

El derecho que por la presente ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 28048 (01/08/2003)	Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
Ley N° 27240 (23/12/1999)	Ley que otorga permiso por lactancia materna
Ley N° 26644 (27/06/1996)	Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante
Decreto Supremo N° 009-2004-TR (21/07/2004)	Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
Resolución Ministerial N° 374-2008-TR (30/11/2008)	Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos
Acuerdo N° 59-22-ESSALUD-99 (09/12/1999)	Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas

## Tratamiento laboral del trabajador con VIH/sida

El sida constituye una grave enfermedad de transmisión infecciosa la cual tiene un tratamiento particular por la legislación laboral, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino también porque al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida cotidiana, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de dicha epidemia.

Asimismo, es indispensable que se regule el tratamiento de esta enfermedad a efectos de evitar conductas discriminatorias en el acceso y desempeño laboral.

### 1. ACTIVIDAD LABORAL DE LA PERSONA CON VIH/SIDA

La legislación laboral tiene como política promover el desarrollo e implementación de programas sobre VIH/sida en el lugar de trabajo; para ello, la Autoridad Administrativa de Trabajo fiscaliza y evalúa la ejecución y eficacia de las medidas, disposiciones y acciones contempladas en las normas sobre la materia.

Asimismo, se establece las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personas que buscan empleo, orientadas a prevenir y controlar la progresión de la epidemia, atenuar los efectos de esta en los trabajadores y sus familias, y ofrecer protección social frente al VIH/sida, eliminando cualquier fuente de discriminación contra las personas que padecen este síndrome.

### 2. DERECHOS DEL TRABAJADOR

Por mandato constitucional y disposiciones normativas dictadas al respecto, el trabajador que padece el VIH/sida tendrá los siguientes derechos:

- a) No ser discriminado en el centro de trabajo.
- b) A gozar de apoyo y asistencia respecto a la seguridad social.

## Regímenes laborales especiales

---

- c) A que no se exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado de esta, al momento de contratar trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo. Al respecto, cabe precisar que –a nuestra consideración– existen determinadas actividades laborales en las cuales este principio no podría ser de estricta aplicación, toda vez que el desarrollo de la propia actividad laboral implica mayores grados de transmisión de dicha enfermedad, como por ejemplo, el trabajo de los médicos cirujanos.
- d) A la confidencialidad sobre su estado de salud, en caso de que se conozca.
- e) Una adecuada protección contra el despido que tenga por única causa su estado de salud; ante ello, la legislación ha establecido que este tipo de despido es nulo, por lo cual –en el caso de acudir al Poder Judicial– el trabajador será repuesto al estado anterior en el que fue cesado indebidamente.
- f) Acceder a las prestaciones económicas y de salud vigentes en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en los casos que la infección por VIH/sida sea considerada como enfermedad profesional y haya sido adquirida como consecuencia de la actividad laboral de alto riesgo.

### 3. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

En las empresas o entidades donde los trabajadores están expuestos al riesgo de contraer el virus, los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas de seguridad correspondientes que eviten el contagio o proliferación de la infección. Asimismo, el empleador está obligado a respetar los derechos de los trabajadores que cuenten con dicha enfermedad.

### 4. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los trabajadores con VIH/sida tendrán los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada.



# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27050 (06/01/1999)	Ley General de la Persona con Discapacidad
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH (05/04/2000)	Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad
Ley N° 28518 (24/05/2005)	Ley de Modalidades Formativas Laborales
Decreto Supremo N° 007-2005-TR (19/09/2005)	Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales
Resolución Suprema N° 296-2004-SUNAT (04/12/2004)	Establecen procedimiento para el cálculo del porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad
Resolución de Presidencia N° 033-2008-PRE-CONADIS (31/10/2008)	Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y otros a cargo del Conadis
Resolución Ministerial N° 252-2006/MINSA (20/03/2006)	Aprueban nuevo formato del Certificado de Discapacidad



## Tratamiento laboral del trabajador discapacitado

El régimen laboral especial del trabajador discapacitado tiene como finalidad el establecer una adecuada tutela o protección a aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas en la pérdida de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las formas o márgenes considerados normales.

Ahora bien, debemos señalar que las personas con discapacidad podrán acceder a los beneficios y facilidades otorgados a las personas con discapacidad, siempre que se encuentren debidamente acreditados mediante su inscripción en el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (Conadis).

### 1. INSCRIPCIÓN EN EL CONADIS

Las personas con discapacidad que deseen solicitar su inscripción en el Conadis, deberán presentar los siguientes documentos:

DOCUMENTOS
- Solicitud de inscripción debidamente llenado, según el formulario otorgado por el Conadis.
- Copia simple del DNI.
En caso de menores de edad: - Copia simple de la partida de nacimiento. - Copia simple del DNI del tutor.
- Certificado de discapacidad (original):
- Una fotografía reciente tamaño carné a color.

Para solicitar el certificado de discapacidad, la persona interesada deberá acercarse a cualquier establecimiento del sector salud que cuente con médicos especialistas para su atención, los cuales deberán expedir de manera obligatoria dicho certificado<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Los modelos pueden ser descargados de la página web del Ministerio de Trabajo.

### 2. CONTRATACIÓN LABORAL

En el régimen de los trabajadores discapacitados, las formas por las cuales se puede contratar a un trabajador son las mismas que se aplican a los trabajadores del régimen general, es decir, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Es preciso señalar que en los diversas modalidades de contratación, el periodo de prueba será de tres (3) meses<sup>2</sup>, sin embargo, las partes podrán pactar un periodo mayor en caso de que las labores lo ameriten, no pudiendo exceder de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un (1) año en el caso de personal de dirección.

Cabe resaltar que las personas con discapacidad gozan de una protección especial en caso de discriminación al momento de acceder a los empleos.

En ese sentido, se ha establecido la nulidad del acto que, basado en motivos discriminatorios, afecte el ingreso, permanencia y/o bien las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

### 3. MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

En la regulación de las modalidades formativas laborales se establece que, para el límite de los convenios de capacitación laboral juvenil, el número de beneficiarios no puede exceder el 20% del total de personal del área u ocupación específica, ni el 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Ahora bien, el referido límite podrá incrementarse en un 10% adicional, siempre que este porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidad familiar.

### 4. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Se ha establecido que la persona con discapacidad gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral del régimen privado común para los trabajadores.

### 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS: ACREDITACIÓN DE EMPRESAS PROMOCIONALES

En el caso de las empresas promocionales (aquellas cuyo personal integre como mínimo a 30% de trabajadores discapacitados, dentro de los cuales el 80% realice

---

<sup>2</sup> Solo aplicable al primer contrato celebrado, así sea menor a tres meses.

## Tratamiento laboral del trabajador discapacitado

labores relacionadas directamente con el objeto social de la empresa) deberán recibir la acreditación del Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Conadis.

Para la inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad, las empresas deberán presentar una solicitud ante la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando la siguiente documentación:

DOCUMENTOS
- Copia de la Escritura de Constitución (y sus modificaciones, de ser el caso) inscrita en Registros Públicos, si se tratase de una persona jurídica.
- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC).
- Copia del documento de identidad del titular o representante legal de la empresa.
- Declaración jurada de la empresa solicitante, de acuerdo con el formato, de contar con no menos del treinta por ciento (30%) de trabajadores discapacitados, dentro de los cuales el ochenta por ciento (80%) deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con la empresa.
- Copia de los certificados de discapacidad de cada uno de los trabajadores.
- Copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior en el que se solicita la inscripción.
- La tasa del registro respectivo.

Finalmente, debemos señalar que los empleadores no solo se encuentran obligados a cumplir con las obligaciones mencionadas en el presente punto, sino a todas las obligaciones señaladas para los empleadores adscritos al régimen laboral de la actividad privada.

### 6. BENEFICIOS TRIBUTARIOS

Según lo dispuesto en el inciso z) del artículo 37 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta y el Decreto Supremo N° 219-2007-EF, los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que les paguen según el cuadro siguiente:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría (calculado sobre el total de trabajadores)	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

## Regímenes laborales especiales

---

Cabe precisar que mediante la Resolución de Superintendencia N° 296-2004/SUNAT, publicada el 4 de diciembre de 2004, se ha establecido el procedimiento que deben seguir los empleadores para determinar el porcentaje de deducción adicional.

Para tal efecto se ha dispuesto que la deducción adicional se aplicará respecto de las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad que se encuentren trabajando al 1 de enero de 2005 o que sean contratadas a partir de esa fecha.

La condición de discapacidad del trabajador deberá acreditarse con el certificado correspondiente, emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

El empleador conservará una copia de dicho certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

El porcentaje de personas que laboran para el generador de rentas de tercera categoría debe calcularse por cada ejercicio gravable, de la siguiente manera:

- a) Se determinará el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, ha tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, se determinará el número de trabajadores desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso de que el empleador inicie o reinicie sus actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores de los meses en que realizó actividades.

- b) Se determinará el número de trabajadores discapacitados que, en cada mes del ejercicio, ha tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación y se sumarán los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, determinará el número de trabajadores discapacitados desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso de que el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores discapacitados de los meses en que realizó actividades.

- c) El monto obtenido en el inciso b) se dividirá entre el monto obtenido en el inciso a) y se multiplicará por 100. El resultado constituye el porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio, a que se refiere la primera columna del cuadro antes señalado.
- d) El porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, al que se refiere la segunda columna del cuadro anterior, se aplicará sobre la

remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado. El monto adicional deducible no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales en el ejercicio, por cada trabajador discapacitado. Tratándose de trabajadores discapacitados con menos de un (1) año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por cada por mes laborado, por cada persona con discapacidad.

- e) A efectos de lo establecido, en el presente capítulo se entiende por inicio o reinicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos, gravados o exonerados, o la adquisición de bienes y/o servicios deducibles a efectos del Impuesto a la Renta.

### 7. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En lo que respecta a este punto, debemos señalar que las formas de terminación de la relación laboral con trabajadores discapacitados, son las aplicables a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, cualquier cese que no se vea respaldado por una causa justa de despido, será considerado como arbitrario.

### 8. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mediante el Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES (23/12/2008) se ha aprobado el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018. El plan en mención tiene como finalidad fomentar el empleo y proteger los derechos de las personas con discapacidad en materia laboral. Para ello, se han dictado diferentes acciones con incidencia laboral, las que podemos agrupar de la siguiente manera:

#### a) Medidas de protección en el ámbito laboral

Se realizarán actividades destinadas a promover que los centros de trabajo tengan acciones preventivas a fin de evitar accidentes de trabajo y problemas de tipo medio ambiental.

A efectos de cumplir con las medidas de protección, se han establecido las siguientes actividades específicas:

- Reestructurar las normas sobre seguridad e higiene laboral, a fin de prevenir riesgos y asegurar la salud e integridad de los trabajadores.
- Elaborar programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental.
- Realización de visitas inspectivas.
- Promover dispositivos normativos.
- Determinar actividades generadoras de discapacidad.

### **b) Fortalecimiento de las empresas promocionales de personas con discapacidad**

Busca implementar los beneficios de la acreditación, requisitos y funcionamiento de las empresas promocionales de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad, en lo correspondiente a la comercialización de los productos fabricados por empresas promocionales y bancos de proyectos para su financiamiento.

Al respecto, se han establecido las siguientes actividades específicas:

- Implementación del registro de empresas promocionales.
- Reducción de beneficios administrativos a través de reducción de tasas percibidas por distintas entidades del Estado.
- Visitas inspectivas a empresas promocionales.
- Capacitación y asesoría técnica a empresas y nuevos emprendimientos promocionales.

### **c) Atención preferente de las personas con discapacidad**

Busca brindar atención preferencial a las personas con discapacidad en los diversos servicios del Sector Público a través del desarrollo de las siguientes acciones específicas:

- Lineamientos que permitan una mejor accesibilidad en los servicios.
- Visitas inspectivas en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo.
- Propuesta de incorporar como causal expresa de nulidad de despido la discriminación por discapacidad.
- Actualización y sistematización de información de participantes con discapacidad en los diversos programas.

### **d) Formación laboral de personas con discapacidad**

Tiene por finalidad la realización de programas de formación y capacitación laboral de manera descentralizada, realizando para ello las siguientes actividades específicas:

- Estudio respecto al grado de pertinencia de la formación según tipo de discapacidad que favorezca la empleabilidad.
- Capacitación de los especialistas de los programas sociales respecto al desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad para la inserción laboral.
- Desarrollar acciones que permitan la participación de personas con discapacidad en los Centros de Formación Profesional - Cenforp de las distintas Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



### e) **Búsqueda, promoción y fomento de la inserción laboral**

Busca promover beneficios laborales, así como eventos sobre el desarrollo de capacidades para las personas con discapacidad para su inserción laboral, bajo la perspectiva de inclusión y de responsabilidad social.

Por otro lado, se pretende establecer líneas de acción para el cumplimiento de la normativa respecto de la contratación de personas con discapacidad.

Al respecto, se ha establecido las siguientes actividades específicas:

- Investigación para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Propuesta y aprobación de normas que crean beneficios para la contratación de personas con discapacidad.
- Concientización de la temática de discapacidad.
- Implementación de la Oficina Nacional de Promoción Laboral para personas con discapacidad.
- Establecer una bolsa de empleo para que las personas con discapacidad tengan una ventaja comparativa con relación a otros trabajadores.
- Establecer una red de instituciones públicas y privadas para las acciones a favor de las personas con discapacidad.

### f) **Difusión de la temática**

Tiene por finalidad la difusión de la temática de discapacidad en el aspecto laboral, a través del diseño y difusión de videos promocionales de las capacidades laborales por tipo de discapacidad.

### g) **Facultad sancionadora frente a casos de discriminación**

Se busca el fortalecimiento de la legislación antidiscriminatoria frente a las personas con discapacidad, así como de la facultad sancionadora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante dichos actos.

Para ello, se ha establecido la realización de las siguientes actividades específicas:

- Implementar y ejecutar la participación de las personas con discapacidad en las ferias populares, mercados y centros comerciales.
- Desarrollar normativa en contra de la discriminación.
- Diseñar las estrategias de comunicación para la difusión de la legislación antidiscriminatoria y reducir los costos de transacción relacionados con la defensa de los derechos sobre la materia.

# MARCO NORMATIVO

Ley N° 27050 (06/01/1999)	Ley General de la Persona con Discapacidad
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996)	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH (05/04/2000)	Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad
Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES (23/12/2008)	Aprueban Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 - 2018 y conforman Comisión Multisectorial Permanente encargada de su monitoreo y seguimiento
Ley N° 28518 (24/05/2005)	Ley de Modalidades Formativas Laborales
Decreto Supremo N° 007-2005-TR (19/09/2005)	Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales
Resolución Suprema N° 296-2004-SUNAT (04/12/2004)	Establecen procedimiento para el cálculo del porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad
Resolución de Presidencia N° 033-2008-PRE-CONADIS (31/10/2008)	Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y otros a cargo del Conadis
Resolución Ministerial N° 252-2006/MINSA (20/03/2006)	Aprueban nuevo formato del Certificado de Discapacidad

# Capítulo | 6

## Aprendiz Senati

El Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (Senati), dirige y regula el aprendizaje en el sector industria y comercio, a efectos de formar profesionales en ocupaciones específicas. Los beneficiarios de este régimen no gozan de una relación laboral con la empresa patrocinadora, toda vez que –en esencia– no prestan un servicio con naturaleza laboral, al estar en un proceso formativo; no obstante, gozan de determinados derechos y beneficios que en algunos casos se equiparan a los de un trabajador sujeto a la actividad laboral general de la actividad privada.

A través del presente capítulo conoceremos las principales implicancias sobre el régimen de aprendizaje que genera obligaciones para las empresas que requieran contratar con aprendices Senati.

### 1. ACTIVIDAD DEL APRENDIZ SENATI

El aprendiz Senati desarrolla actividades destinadas a adquirir conocimientos y experiencia en una ocupación específica en el campo de la industria y comercio, el cual se realiza bajo la administración del Senati según las siguientes modalidades:

- a) Periodos en centros de aprendizaje alternados con periodos en la empresa.
- b) Periodos continuos en centros de aprendizaje acondicionados apropiadamente para las ocupaciones específicas que así lo requieran.
- c) Periodos continuos en la empresa, con días intercalados de asistencia a centros de aprendizaje.

Existe un periodo de preaprendizaje destinado a orientar al aprendiz a la elección de una adecuada ocupación específica, el que será brindado en el centro del Senati.

### 2. SOBRE LA EMPRESA PATROCINADORA

Periódicamente el Senati señalará el número de vacantes que deben ser cubiertas, lo que se determinará de acuerdo con los requerimientos señalados por las diversas ramas del sector industria y comercio y de conformidad con las investigaciones que se realicen.

Las vacantes serán cubiertas por las peticiones voluntarias de las empresas del sector industria y comercio, sean o no aportantes al Senati, teniendo prioridad las empresas aportantes y dentro de estas las que cuenten con unidades de instrucción.

En caso de que el número de vacantes no sea cubierta con las peticiones voluntarias, las empresas aportantes al Senati que este seleccione, estarán obligadas a patrocinar un aprendiz por cada 25 de sus trabajadores, en ocupaciones propias de su giro y de acuerdo con las normas que imparta el Consejo Nacional del Senati.

### 3. CONTENIDO DEL CONTRATO

El contrato de aprendizaje es el instrumento mediante el cual se estipulan las condiciones en las que la empresa patrocinadora debe desarrollar el proceso formativo, así como los deberes que nacen para el aprendiz.

La propia norma ha establecido que este contrato no tiene naturaleza laboral, ni mucho menos de locación de servicios, por lo que no se encuentra dentro de los alcances de la normativa que regula los derechos y beneficios del trabajador, con excepción de la seguridad social.

El contrato de aprendizaje deberá contener los siguientes datos:

- a) Datos de las partes.
- b) Determinación de la ocupación específica para la que el aprendiz será formado.
- c) Duración del aprendizaje. Este estará determinado en función del tiempo que exija la formación profesional, la que será establecida por el Senati.
- d) Derechos y obligaciones del aprendiz.
- e) Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora.
- f) Asignación que recibirá el aprendiz.
- g) Causales de modificación, suspensión y conclusión del contrato de aprendizaje.
- h) Sanciones aplicables en caso de incumplimiento contractual por ambas partes.

## Aprendiz Senati

---

- i) Fecha de la firma del contrato y del inicio del aprendizaje.
- j) Declaración que el aprendiz perderá la asignación por la inasistencia injustificada al dictado de clases teóricas o prácticas por la empresa o el Senati. Solo se considera justificada la ausencia por enfermedad acreditada por EsSalud.
- k) Obligación del aprendiz de someterse a los reglamentos del Senati.
- l) Observancia de la empresa patrocinadora de los reglamentos del Senati.
- m) Sometimiento de las partes a la mediación y arbitraje del Senati, a efectos de resolver los problemas que se originen por el incumplimiento del contrato.

### 4. JORNADA DE APRENDIZAJE

En el caso de los aprendices menores de 18 años de edad, la jornada no podrá ser mayor a ocho horas al día, ni 45 horas a la semana, considerándose como días de descanso obligatorio los días domingos y feriados.

### 5. ASIGNACIÓN MENSUAL

El aprendiz tendrá derecho a recibir una asignación equivalente a la remuneración mínima vital a la fecha de pago, la que deberá ser registrada en la planilla electrónica de la empresa.

Se le descontará al aprendiz un 1/25 de la asignación mensual por cada día de inasistencia injustificada.

### 6. SEGURIDAD SOCIAL

Los aprendices son asegurados obligatorios del Régimen Contributivo de EsSalud y del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) –según establece la norma–. Ahora bien, debe entenderse que existe la posibilidad de que los aprendices puedan aportar al Sistema Privado de Pensiones (SPP); ello debe entenderse así, ya que la ley que regula este régimen fue dictada en el año 1973 cuando aún no existían las AFP en el Perú.

Además, están comprendidos en los alcances del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

OBLIGACIÓN	EMPLEADOR	TRABAJADOR
EsSalud	9%	--
SCTR	0.53% (tasa básica ) + tasa adicional de acuerdo a la actividad	--
SNP		13%
SPP		10%

### 7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Por razones debidamente justificadas del aprendiz o la empresa patrocinadora podrá suspenderse el contrato de aprendizaje, así también el Senati podrá tomar esta medida.

La suspensión está condicionada a su aprobación por la autoridad correspondiente del Senati; para ello, es necesario haber acreditado fehacientemente la causa que justifique dicho pedido. La autorización de la suspensión estará sujeta a que se reconozca la posibilidad de continuar en la modalidad y ciclo de formación para la ocupación específica materia de aprendizaje.

### 8. CONCLUSIÓN DEL APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje o el patrocinio termina por:

- a) Vencimiento del periodo de aprendizaje.
- b) Muerte del aprendiz.
- c) Enfermedad grave contagiosa del aprendiz que ponga en peligro la salud de los demás aprendices o enfermedad del aprendiz por más de seis (6) meses o alteraciones mentales que ocasionen incapacidad.
- d) Liquidación de la empresa contratante.
- e) Condena del aprendiz en proceso penal.
- f) Durante el aprendizaje en centros, el contrato puede rescindirse a petición de la empresa, padre o apoderado del aprendiz y por decisión del Senati, mediante resolución de la respectiva dirección regional, por las siguientes causales:
  - (i) Falta grave del aprendiz en perjuicio de la empresa.
  - (ii) Inasistencia injustificada del aprendiz por más de tres días consecutivos, o más del 5% de los días útiles de cada ciclo de aprendizaje.
  - (iii) Incumplimiento de los requisitos exigidos por el sistema de evaluación establecido por el Senati.
  - (iv) Incumplimiento de la empresa en el pago de la asignación, en perjuicio del aprendiz.
  - (v) Incumplimiento de alguna cláusula esencial del contrato de aprendizaje.

## **9. OBLIGACIÓN DEL APRENDIZ AL TÉRMINO DEL CONTRATO**

El aprendiz al terminar su periodo de aprendizaje estará obligado a prestar sus servicios eficientemente a la empresa que lo contrató, por un periodo máximo de dos (2) años consecutivos, cuando el contrato de aprendizaje haya excedido este lapso, y por un periodo no mayor de un año si el señalado contrato estableció un plazo menor, salvo dispensa expresa de la empresa a pedido del aprendiz.

El aprendiz que, al término del aprendizaje en centros, prefiriese trabajar en una empresa distinta de la que lo contrató como aprendiz, estará obligado a reembolsar a su patrocinador la suma que este hubiera invertido en su aprendizaje. La obligación de reembolso podrá ser asumida por la empresa que lo emplee.

# MARCO NORMATIVO

Decreto Ley N° 20151 (26/09/1973)	Dictan normas para regular el aprendizaje en el sector industria y comercio que se controlará a través del Senati
Decreto Supremo N° 012-74-IT/DS (07/05/74)	Reglamento de la Ley N° 20151
Ley N° 26790 (17/05/1997)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Supremo N° 009-97-SA (09/09/1997)	Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Decreto Supremo N° 014-74-TR (08/08/1974)	TUO del Decreto Ley N° 19990, Ley del Sistema Nacional del Fondo de Pensiones
Decreto Supremo N° 011-74-TR (03/08/1974)	Reglamento del Decreto Ley N° 19990
Decreto Supremo N° 054-97-EF (14/05/1997)	TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones
Decreto Supremo N° 004-98-EF (21/01/1998)	Reglamento del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones



## Tratamiento laboral del trabajador migrante andino

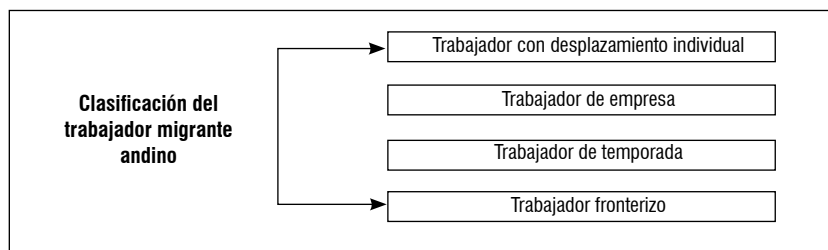
Es considerado como Trabajador Migrante Andino (TMA) el trabajador nacional de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela que se traslada entre estos países con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.

Es aplicable al TMA la Decisión 545, instrumento que tiene como principal objetivo que todo país adopte las condiciones necesarias para la libre circulación de trabajadores, empresarios, hombres de negocios, estudiantes, turistas y ciudadanos en general que acrediten la nacionalidad de trabajador de Bolivia, Ecuador, Colombia o Venezuela.

Ahora bien, el TMA que desee laborar en cualquiera de estos países no podrá realizar actividades relacionadas a la Administración Pública ni aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida, a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional<sup>1</sup>.

### 1. CLASIFICACIÓN DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

La Decisión N° 545 y la Resolución Ministerial N° 009-2006-TR han establecido una clasificación para los diversos tipos de trabajadores migrantes andinos. Así tenemos:



<sup>1</sup> Un agradecimiento especial por la información brindada en la elaboración del presente capítulo a la Dra. Karla Cánova Talledo.

### a) Trabajador con desplazamiento individual

Se considera trabajador con desplazamiento individual a aquella persona nacional que migra a otro país con fines laborales, por los siguientes motivos:

- Haber suscrito un contrato bajo relación de dependencia.
- Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

### b) Trabajador de empresa

Es trabajador de empresa el nacional que se traslada a otro país miembro distinto al país de su domicilio habitual por un periodo superior a 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que esta ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial ahí.

### c) Trabajador de temporada

El trabajador de temporada es aquel que se traslada a otro país miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

- Labores de carácter agrario, tales como, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas.
- Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria.
- Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal.
- Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

Ahora bien, para la contratación de este tipo de trabajadores se han dictado disposiciones particulares tales como:

- (i) El ingreso de trabajadores de temporada requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que esta se desarrollará.
- (ii) Se deberá garantizar la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.
- (iii) Asimismo, se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que van a desarrollar.

## Tratamiento laboral del trabajador migrante andino

### d) Trabajador fronterizo

Entiéndase por trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país para cumplir su actividad laboral.

## 2. DERECHOS LABORABLES APLICABLES AL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

Comoquiera que el trabajador migrante andino va realizar una actividad laboral en el territorio nacional, gozará de los mismos derechos que un trabajador nacional, sin restricción alguna. Es decir, se respetarán los derechos constitucionalmente reconocidos y los derechos regulados por la legislación sociolaboral interna, esto es, el régimen laboral de la actividad privada.

Esto quiere decir que tendrán derecho al pago de la remuneración mínima vital, gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad), descanso vacacional, compensación por tiempo de servicios, EsSalud y la obligación de aportar al sistema pensionario.

CONCEPTO	RÉGIMEN LABORAL
Remuneración mínima vital	S/. 550.00
Horario nocturno	Remuneración + 35% (sobretasa)
Vacaciones	30 días = Una remuneración
CTS	1 remuneración anual
Gratificaciones legales	2 remuneraciones anuales
Despido arbitrario	1 ½ remuneraciones por año. Tope de 12 remuneraciones. Las fracciones se pagan por dozavos y treintavos.
Seguro Social	9% de la remuneración computable
Pensiones: SNP AFP	Aporte obligatorio: 13% Aporte obligatorio: 10% + comisión porcentual + prima de seguro

Asimismo, la Decisión 545 le reconoce al trabajador migrante andino los siguientes derechos específicos:

- a) Igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos, por lo tanto, en ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.
- b) Sindicalización y negociación colectiva.

## 3. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE UN TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

Conforme lo establece la Resolución Ministerial N° 009-2006-TR, el empleador que pretenda contratar a un trabajador migrante andino deberá:

- a) Elaborar un contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL). Dicho contrato deberá tener como mínimo la siguiente información:

## Regímenes laborales especiales

---

- Identificación, sexo, edad y domicilio del trabajador.
  - Identificación y domicilio del empleador.
  - Número de identificación tributaria del empleador.
  - Nacionalidad del trabajador.
  - Clasificación del trabajador migrante de acuerdo con lo desarrollado en el numeral 2 del presente informe.
  - Remuneración.
  - Duración del contrato de trabajo, según lo establecido por la LCPL.
  - Actividad económica desarrollada por el empleador.
  - Actividad o puesto de trabajo a ser ocupado por el trabajador.
  - Jornada laboral.
  - Beneficios laborales que no deben ser menores a los previstos para los trabajadores nacionales.
- b) Registrar el contrato de trabajo elaborado ante la Subdirección de Registros Generales, adjuntando lo siguiente:
- Una solicitud para su registro.
  - Tres (3) ejemplares del contrato de trabajo celebrado.
- c) La AAT expedirá una constancia que acredite al solicitante como trabajador migrante andino.

#### **4. SUPERVISIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO**

La autoridad competente para realizar la supervisión de la situación laboral del trabajador migrante andino es la Subdirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces<sup>2</sup>. Esta entidad, a su vez deberá coordinar con la Subdirección de Inspecciones y con la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo para la realización de las visitas inspectivas y aplicará las sanciones que correspondan de acuerdo con sus facultades.

Esta subdirección actuará conforme a lo establecido por las normas que regulan la actividad inspectiva, esto es, la Ley General de Inspección, Ley N° 28806, y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, norma que regula las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>2</sup> Normalmente en esta subdirección el empleador inicia el trámite para registrar al trabajador migrante andino.

# MARCO NORMATIVO

Decisión N° 545	Instrumento andino de migración laboral
Resolución Ministerial N° 279-2004-TR (31/10/2004)	Dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, instrumento andino de migración laboral
Resolución Ministerial N° 009-2006-TR (12/01/2006)	Aprueban Directiva Nacional "Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, instrumento andino de migración laboral"
Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)	TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 001-96-TR	Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006)	Norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores
Decreto Supremo N° 011-2006-TR (06/06/2006)	Establecen modificaciones a la norma que regula el control de asistencia y salida de los trabajadores



# ÍNDICE GENERAL

Presentación.....	5
-------------------	---

<b>I PARTE POR ACTIVIDAD O TAMAÑO DE LA EMPRESA</b>
---

## CAPÍTULO I RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

1. Actividades .....	9
2. Características .....	10
3. Categorías.....	10
4. Jornales.....	11
5. Descanso semanal obligatorio y días feriados no laborables.....	12
6. Compensación vacacional .....	12
7. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	13
8. Gratificaciones legales .....	13
9. Asignaciones.....	14
10. Bonificaciones .....	15
11. Permisos remunerados.....	18
12. Condiciones de trabajo .....	19
13. Seguridad social.....	20
14. Jubilación anticipada .....	21
15. Seguridad y salud en el trabajo .....	22
16. Tributos laborales .....	23
17. Registro en la Planilla Electrónica y entrega de la boleta de pago.....	25
18. Derechos colectivos.....	26
19. Extinción de la relación laboral.....	26
20. Responsabilidad solidaria: garantía y fianza .....	26
21. Del Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (Renecosucc).....	27

### CAPÍTULO II RÉGIMEN DE LA MYPE

1. Definición de mype .....	39
2. Características de la mype.....	39
3. Derechos laborales de los trabajadores de la mype .....	41
4. Aplicación del régimen de mype.....	43
5. Indemnización especial .....	46
6. Permanencia en el régimen laboral especial.....	47
7. Fiscalización de las mype .....	49
8. Extensión del régimen laboral de la microempresa.....	49
9. Exclusión de actividades .....	49
10. Reducción de tasas .....	50
11. Régimen de seguridad social de las mype .....	50
12. Régimen pensionario de las mype.....	53
13. Pensiones que cubre el sistema de pensiones sociales.....	56
14. Traslado a otro régimen previsional .....	58
15. Fondo de Pensiones Sociales .....	58
16. Amnistía laboral y de seguridad social .....	60
17. Vinculación económica .....	60
18. Grupo económico.....	65
19. Seguridad y salud en el trabajo .....	66
20. Inscripción en el Remype.....	67

### CAPÍTULO III RÉGIMEN AGRARIO Y AGRÍCOLA

1. Acogimiento al régimen laboral agrario.....	85
2. Contratación temporal .....	86
3. Permanencia en el régimen.....	88
4. Registro del trabajador agrario en la Planilla Electrónica .....	88
5. Jornada de trabajo.....	88
6. Remuneración .....	89
7. Descanso vacacional.....	89
8. Protección contra el despido arbitrario.....	90
9. Seguridad social.....	90
10. Seguridad y salud en el trabajo .....	91
11. Extinción del vínculo laboral.....	92
12. Tributos laborales .....	93

### CAPÍTULO IV RÉGIMEN MINERO

1. Actividades mineras.....	103
2. Formas de contratación laboral .....	103
3. Derechos y obligaciones.....	103



## Índice general

---

4. Tributos laborales .....	106
5. Sistema pensionario .....	106
6. Seguridad y salud en el trabajo .....	109
7. Formas de extinción de la relación laboral .....	111
8. Sobre el Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros .....	111

### **CAPÍTULO V RÉGIMEN LABORAL EDUCATIVO**

1. De la carrera pública magisterial .....	119
2. Tributos, aportaciones y retenciones laborales .....	128
3. Formas de extinción de la relación laboral .....	128
4. Sistema pensionario .....	130
5. Beneficios adicionales .....	131
6. Régimen del profesorado particular .....	131
7. Régimen del profesor universitario .....	132
8. Modalidades formativas .....	133

### **CAPÍTULO VI RÉGIMEN LABORAL PORTUARIO**

1. Definiciones .....	139
2. Especialidades .....	140
3. Forma de contratación laboral .....	141
4. Derechos y beneficios laborales .....	143
5. Seguridad social .....	144
6. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) .....	145
7. Derechos colectivos .....	145
8. Capacitación profesional .....	145
9. Otras obligaciones a cargo del empleador .....	145
10. Infracciones laborales .....	146
11. Formas de extinción de la relación laboral .....	147
12. Seguridad y salud en el trabajo .....	147

### **CAPÍTULO VII RÉGIMEN DEL TRABAJADOR DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL**

1. Actividad de exportación no tradicional .....	153
2. Forma de contratación del trabajador .....	153
3. Jornada laboral .....	154
4. Derechos y beneficios sociales del trabajador .....	154
5. Registro del contrato de trabajo .....	154
6. Conclusión de la relación laboral .....	155

**CAPÍTULO VIII  
RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR PESQUERO**

1. Modalidades de trabajo.....	160
2. Contratación laboral .....	161
3. Prestación del trabajo.....	162
4. Remuneraciones .....	163
5. Jornada laboral.....	165
6. Obligaciones del empleador: beneficios compensatorios y sociales .....	165
7. Derechos laborales del trabajador pesquero.....	168
8. Extinción de la relación laboral.....	170
9. Seguridad social.....	170
10. Sistema pensionario .....	175
11. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) .....	177
12. Seguro de vida.....	177
13. Seguridad y salud en el trabajo .....	177
14. Límite Máximo de Captura por Embarcación (LMCE) .....	179

**II PARTE  
POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR DEL HOGAR**

1. Contrato de trabajo .....	188
2. Remuneración .....	189
3. Jornada laboral.....	189
4. Beneficios sociales.....	189
5. Seguridad social.....	190
6. Otros derechos .....	191
7. Extinción del vínculo laboral.....	191
8. Otras consideraciones a tener en cuenta .....	192

**CAPÍTULO II  
RÉGIMEN DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL**

1. Contrato de trabajo .....	203
2. Registro.....	203
3. Remuneración Mínima Vital (RMV).....	204
4. Beneficios laborales .....	204
5. Seguridad social.....	206
6. Impuesto a la Renta de 5ª categoría.....	207

## Índice general

---

### CAPÍTULO III RÉGIMEN LABORAL MÉDICO

<b>Subcapítulo 1:</b> Régimen laboral del médico cirujano .....	215
<b>Subcapítulo 2:</b> Régimen laboral del químico farmacéutico.....	226
<b>Subcapítulo 3:</b> Régimen laboral del biólogo .....	233
<b>Subcapítulo 4:</b> Régimen laboral de la obstetriz .....	240
<b>Subcapítulo 5:</b> Régimen laboral de la enfermera.....	248
<b>Subcapítulo 6:</b> Régimen laboral del psicólogo .....	256
<b>Subcapítulo 7:</b> Régimen laboral del cirujano dentista.....	264
<b>Subcapítulo 8:</b> Régimen laboral del tecnólogo médico .....	272

### CAPÍTULO IV TRABAJO A DOMICILIO

1. Actividad del trabajador contratado a domicilio .....	279
2. Contratación laboral .....	279
3. Derechos y beneficios laborales.....	280
4. Seguridad social.....	281
5. Obligaciones del empleador .....	281
6. Registro de trabajo a domicilio.....	283
7. Boletas de pago .....	283
8. Obligaciones formales .....	283
9. Formas de extinción de la relación laboral .....	284

### CAPÍTULO V RÉGIMEN LABORAL DE LA POLICÍA NACIONAL

1. Actividad del trabajador de la Policía.....	287
2. Asimilación a la Policía Nacional del Perú.....	288
3. Situaciones .....	289
4. Forma de contratación laboral.....	290
5. Categorías y grados .....	290
6. Derechos y beneficios laborales.....	290
7. Tratamiento institucional.....	294
8. Formas de extinción de la relación laboral .....	294

### CAPÍTULO VI RÉGIMEN LABORAL DEL ARTISTA

1. Actividad del artista .....	305
2. Forma de contratación laboral.....	306
3. Derechos y beneficios laborales.....	307
4. Inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista.....	311
5. Infracciones administrativas .....	311
6. Formas de extinción de la relación laboral .....	311

## Régímenes laborales especiales

---

### CAPÍTULO VII RÉGIMEN LABORAL DEL PORTEADOR

1. Actividad del porteador.....	313
2. Forma de contratación laboral: contrato de servicio específico.....	314
3. Derechos y beneficios laborales.....	314
4. Afiliación voluntaria a los regímenes de salud y pensiones .....	317
5. Límites en la labor de porteadores mujeres y adolescentes .....	317
6. Suscribir la cartilla de verificación.....	318
7. Verificación por la autoridad competente.....	318
8. Inspecciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo .....	318
9. Formas de extinción de la relación laboral .....	318

### CAPÍTULO VIII RÉGIMEN LABORAL DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

1. Actividad de los futbolistas profesionales .....	321
2. Contratación .....	321
3. Formalidad .....	322
4. Derechos y beneficios laborales.....	322

### CAPÍTULO IX RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR DE RESTAURANTES Y HOTELES

1. Recargo al consumo.....	325
2. Acceso al pago por recargo al consumo .....	325
3. Condición del recargo al consumo.....	326
4. Forma de percepción .....	326

### CAPÍTULO X RÉGIMEN LABORAL DEL LUSTRADOR DE CALZADO

1. Actividad de los lustradores de calzados .....	329
2. Del registro de los lustradores de calzado .....	329
3. Sobre la capacitación, promoción y protección de los lustradores de calzado .....	330

### CAPÍTULO XI RÉGIMEN LABORAL DEL NOTARIO

1. De la actividad notarial .....	333
2. Acceso a la función notarial .....	333
3. Obligación derivadas de la actividad laboral notarial .....	334
4. Derechos y beneficios del régimen laboral del notario.....	335
5. Cese del notario.....	337

**III PARTE  
POR LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR**

**CAPÍTULO I  
RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR EXTRANJERO**

1. Ingreso al país de un ciudadano extranjero .....	341
2. Cambio de la calidad migratoria habilitante .....	342
3. Contrato de trabajo del personal extranjero.....	343
4. Trámite de presentación.....	343
5. Inclusión del personal extranjero en la Planilla Electrónica.....	345
6. Límites para la contratación de un trabajador extranjero .....	346
7. Exoneración de los límites para la contratación de un trabajador extranjero .....	348
8. Inicio de la prestación del trabajador extranjero.....	348
9. Derechos de los trabajadores extranjeros .....	348
10. Situaciones excepcionales en las que el trabajador extranjero es considerado nacional.....	350
11. Registro y fiscalización posterior por la AAT .....	351
13. Renta de quinta categoría.....	352

**CAPÍTULO II  
RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE**

1. Ámbito de aplicación.....	365
2. Edad mínima.....	365
3. Autorización .....	365
4. Acreditación y registro .....	367
5. Actividades prohibidas.....	367
6. Contratación laboral .....	370
7. Derechos y beneficios laborales.....	370
8. Obligaciones del empleador .....	372
9. Formas de extinción de la relación laboral .....	372

**CAPÍTULO III  
TRATAMIENTO LABORAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE**

1. Actividades laboral de la madre gestante.....	375
2. Riesgo de la salud para la madre gestante y/o el desarrollo de su feto .....	375
3. Solicitud .....	376
4. Derechos laborales de la trabajadora .....	377
5. Obligaciones del empleador .....	377
6. Reasignación de labores.....	378
7. Seguridad social.....	378

## Régímenes laborales especiales

---

### **CAPÍTULO IV RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR CON VIH/SIDA**

1. Actividad laboral de la persona con VIH/sida.....	383
2. Derechos del trabajador.....	383
3. Obligaciones del empleador.....	384
4. Derechos y beneficios laborales.....	384

### **CAPÍTULO V TRATAMIENTO LABORAL DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO**

1. Inscripción en el Conadis.....	387
2. Contratación laboral.....	388
3. Modalidades formativas laborales.....	388
4. Derechos y beneficios laborales.....	388
5. Procedimientos administrativos: acreditación de empresas promocionales.....	388
6. Beneficios tributarios.....	389
7. Formas de extinción de la relación laboral.....	391
8. Plan de igualdad de oportunidades.....	391

### **CAPÍTULO VI APRENDIZ SENATI**

1. Actividad del aprendiz Senati.....	395
2. Sobre la empresa patrocinadora.....	396
3. Contenido del contrato.....	396
4. Jornada de aprendizaje.....	397
5. Asignación mensual.....	397
6. Seguridad social.....	397
7. Suspensión del contrato.....	398
8. Conclusión del aprendizaje.....	398
9. Obligación del aprendiz al término del contrato.....	399

### **CAPÍTULO VII TRATAMIENTO LABORAL DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO**

1. Clasificación del trabajador migrante andino.....	401
2. Derechos laborales aplicables al trabajador migrante andino.....	403
3. Procedimiento para el registro de un trabajador migrante andino ante el Ministerio de Trabajo.....	403
4. Supervisión de la situación laboral del trabajador migrante andino.....	404



