

Turnitin a

trabajo mugre terminado (2).docx

 TUTORIA EJERCICIO

 Tutoria

 University of Veterinary and Animal Sciences

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3271793793

Submission Date

Jun 9, 2025, 7:26 AM GMT+5

Download Date

Jun 10, 2025, 8:35 PM GMT+5

File Name

trabajo_mugre_terminado_2_.docx

File Size

397.7 KB

49 Pages

8,459 Words

47,061 Characters

*% detected as AI

AI detection includes the possibility of false positives. Although some text in this submission is likely AI generated, scores below the 20% threshold are not surfaced because they have a higher likelihood of false positives.

Caution: Review required.

It is essential to understand the limitations of AI detection before making decisions about a student's work. We encourage you to learn more about Turnitin's AI detection capabilities before using the tool.

Disclaimer

Our AI writing assessment is designed to help educators identify text that might be prepared by a generative AI tool. Our AI writing assessment may not always be accurate (it may misidentify writing that is likely human generated as AI generated and likely AI generated as human generated) so it should not be used as the sole basis for adverse actions against a student. It takes further scrutiny and human judgment in conjunction with an organization's application of its specific academic policies to determine whether any academic misconduct has occurred.

Frequently Asked Questions

How should I interpret Turnitin's AI writing percentage and false positives?

The percentage shown in the AI writing report is the amount of qualifying text within the submission that Turnitin's AI writing detection model determines was likely AI-generated text from a large-language model.

False positives (incorrectly flagging human-written text as AI-generated) are a possibility in AI models.

AI detection scores under 20%, which we do not surface in reports, have a higher likelihood of false positives. To reduce the likelihood of misinterpretation, no score or highlights are attributed and are indicated with an asterisk in the report (*%).

The AI writing percentage should not be the sole basis to determine whether misconduct has occurred. The reviewer/instructor should use the percentage as a means to start a formative conversation with their student and/or use it to examine the submitted assignment in accordance with their school's policies.

What does 'qualifying text' mean?

Our model only processes qualifying text in the form of long-form writing. Long-form writing means individual sentences contained in paragraphs that make up a longer piece of written work, such as an essay, a dissertation, or an article, etc. Qualifying text that has been determined to be likely AI-generated will be highlighted in cyan in the submission.

Non-qualifying text, such as bullet points, annotated bibliographies, etc., will not be processed and can create disparity between the submission highlights and the percentage shown.



■ Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana ■

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, CONTABLES Y SOCIALES.



Tema: “La constitución política del Perú y la legislación laboral”

- **Curso: Derecho Laboral**
- **Docente: Barrientos Altamirano Marta**
- **Integrantes:**
 - ✓ **Andres Raul Guia Cahuana**
 - ✓ **Julio César Vila Araujo**
 - ✓ **Jan Esthif Vilchez Castro**
 - ✓ **Brayan Huaman Moroccolla**
 - ✓ **Anthony Yampier Andrada Campos**

ANDAHUAYLAS- APRURIMAC- 2025

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, por ser nuestra principal fuente de inspiración, por su apoyo constante y por enseñarnos el valor del esfuerzo y la perseverancia. Agradecemos también a nuestros docentes, quienes con su dedicación nos guiaron en este proceso académico. Y a nuestros compañeros de estudio, por su compañerismo y por compartir este camino de aprendizaje.

Contenido

DEDICATORIA	2
PROLOGO	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
Problema General:	7
Problemas Específicos:	7
OBJETIVOS	8
Objetivo General:	8
Objetivos Específicos:	8
Capítulo I: El Marco Legal	9
1. La Constitución Política del Perú – Parte pertinente	9
2. Sistema de la Legislación Laboral	11
Capítulo II: Relaciones individuales de trabajo y promoción del empleo	12
1. Fomento del empleo	12
2. Formación y promoción laboral	13
3. Productividad y competitividad laboral	14
4. Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.....	14
5. Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores	15
CAPÍTULO III: PRESTACIÓN DE TRABAJO.....	16
1. Jornada y sobretiempo de trabajo	16
2. Remuneraciones	16
3. Asignaciones familiares	19

4. Reglamento Interno de Trabajo	22
5. Reglamentos industriales y asistencias sociales.....	22
CAPÍTULO IV: BENEFICIOS SOCIALES	23
1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	23
2. Vacaciones y descansos remunerados	25
3. Gratificaciones	27
4. Consolidación de beneficios sociales	29
5. Participación de los trabajadores en las utilidades gestión y propiedades de las empresas.....	32
6. Créditos laborales.....	35
CAPÍTULO V: APORTES Y DESCUENTOS LABORALES.....	37
1. Seguro Social (EsSalud)	37
2. Sistema Nacional de Pensiones (ONP).....	39
3. Régimen de Impuesto a la Renta (IR)	41
4. Aporte a AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones)	43
5. Impuesto Extraordinario de Solidaridad	45
6. Aporte al SENCICO	46
7. Descuento de cuota sindical.....	48
Conclusión General.....	49
Conclusión Específica.....	49

INTRODUCCION

La legislación laboral peruana constituye un pilar esencial para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, promoviendo relaciones laborales equitativas, condiciones dignas de trabajo y mecanismos de protección social. Su base normativa parte de la Constitución Política del Perú, que establece principios esenciales como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la protección contra el despido arbitrario. A partir de este fundamento, se ha desarrollado un amplio cuerpo normativo que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo, la promoción del empleo, los beneficios sociales, los aportes previsionales y tributarios, entre otros aspectos relevantes. Esta monografía tiene como objetivo examinar de manera detallada cada uno de estos componentes, contextualizando su aplicación en la realidad laboral contemporánea del Perú, caracterizada por altos niveles de informalidad, desigualdades estructurales y reformas constantes. Como señala la OIT (2022), “los marcos normativos nacionales deben adaptarse a las nuevas formas de empleo y garantizar protección a todos los trabajadores, sin importar el sector en que laboren”.

PROLOGO

Esta monografía es fruto del interés y compromiso como estudiante de Contabilidad por comprender de forma integral la legislación laboral peruana, un área fundamental del ordenamiento jurídico que incide directamente en la vida económica y social del país. En el proceso de investigación hemos descubierto no solo la riqueza normativa que protege al trabajador, sino también los desafíos persistentes como la informalidad, la precarización del empleo o la falta de conocimiento de los propios derechos laborales. A través del estudio de leyes, reglamentos, informes institucionales y análisis doctrinales, se busca ofrecer una visión clara, actualizada y crítica de los principales componentes del sistema laboral en el Perú. Como señala Pasco Cosmópolis (2018), “la legislación laboral no solo constituye un conjunto de normas, sino un mecanismo de justicia social, orientado a equilibrar la desigual relación entre trabajador y empleador”. Esta obra busca contribuir al conocimiento jurídico, pero también al compromiso ético con la dignidad del trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Problema General:

¿Cómo influye el marco normativo laboral peruano en la regulación de las relaciones laborales, beneficios sociales y obligaciones tributarias de trabajadores y empleadores?

Problemas Específicos:

1. ¿Qué rol cumple la Constitución Política del Perú en la protección de los derechos laborales?
2. ¿Cuál es la estructura actual del sistema de legislación laboral peruano y cómo se aplican sus disposiciones?
3. ¿Cómo se fomenta el empleo y la capacitación laboral en el Perú?
4. ¿Qué elementos conforman la prestación efectiva del trabajo en términos de jornada, remuneraciones y asignaciones?
5. ¿Cuáles son los principales beneficios sociales reconocidos por la legislación peruana?
6. ¿Qué descuentos y aportes obligatorios deben realizar los trabajadores y empleadores?

OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar el sistema de legislación laboral peruano, identificando los derechos, beneficios y obligaciones que derivan de la relación laboral entre trabajadores y empleadores.

Objetivos Específicos:

1. Examinar el marco constitucional y normativo que regula las relaciones laborales en el Perú.
2. Identificar las políticas de fomento del empleo y promoción laboral.
3. Describir los elementos clave de la prestación de trabajo.
4. Detallar los beneficios sociales reconocidos por ley.
5. Explicar los aportes y descuentos aplicables a trabajadores y empleadores.

Capítulo I: El Marco Legal

Como estudiante de legislación laboral peruana, considero fundamental conocer el marco legal que regula las relaciones laborales en el Perú. Este marco no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también establece obligaciones para empleadores y trabajadores con el fin de garantizar un equilibrio justo en el ámbito laboral. Dos pilares esenciales de este marco son la **Constitución Política del Perú** y el **sistema de la legislación laboral**.

1. La Constitución Política del Perú – Parte pertinente

La **Constitución Política del Perú de 1993** es la norma suprema que regula la organización del Estado y garantiza los derechos fundamentales de todas las personas, incluidos los trabajadores. En materia laboral, varios artículos de la Constitución reconocen y protegen derechos esenciales como la libertad de trabajo, la no discriminación, el derecho a una remuneración justa y a la seguridad social.

Artículos más relevantes en materia laboral:

- **Artículo 22:**

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

Este artículo destaca el valor del trabajo no solo como una fuente de ingresos, sino como un componente fundamental del desarrollo humano y social.

- **Artículo 23:**

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Se otorgan al trabajador diversas protecciones como la estabilidad laboral, jornada limitada y remuneración justa.”

Aquí se reafirma el compromiso del Estado con la protección del trabajo digno.

- **Artículo 24:**

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”

- **Artículo 25:**

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo. Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales remuneradas.”

Ejemplo práctico:

Si un empleador obliga a un trabajador a laborar 12 horas diarias sin pago de horas extras ni descanso adecuado, está vulnerando lo estipulado en el artículo 25 de la Constitución, lo que podría ser sancionado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

2. Sistema de la Legislación Laboral

El **sistema de legislación laboral** peruano está compuesto por un conjunto de normas jerárquicamente organizadas que regulan todos los aspectos de la relación laboral, desde el ingreso al trabajo hasta la desvinculación, incluyendo beneficios, derechos colectivos y mecanismos de solución de conflictos.

Jerarquía normativa en el sistema laboral peruano:

1. **Constitución Política del Perú**
2. **Leyes y decretos legislativos** (como el D. Leg. 728 y D. Leg. 650)
3. **Decretos supremos y reglamentos**
4. **Convenios internacionales** (como los de la OIT ratificados por el Perú)
5. **Jurisprudencia laboral** (emitida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional)
6. **Contratos individuales y convenios colectivos de trabajo**

Leyes fundamentales en el ámbito laboral:

- **Decreto Legislativo N.º 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral: regula contratos, jornada, remuneraciones, despido, entre otros.
- **Decreto Legislativo N.º 650** – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- **Ley N.º 26636** – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- **Decreto Legislativo N.º 1057** – Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).

Ejemplo práctico:

Una empresa que despide a un trabajador sin causa justificada debe pagarle una indemnización de acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728), la cual protege al trabajador de despidos arbitrarios.

“La legislación laboral tiene como objetivo fundamental establecer las condiciones mínimas que aseguren el respeto de los derechos fundamentales del trabajador” (MTPE, 2022).

Capítulo II: Relaciones individuales de trabajo y promoción del empleo

Las relaciones individuales de trabajo constituyen la base de todo vínculo laboral entre un trabajador y un empleador. En el Perú, estas relaciones están fuertemente orientadas a fomentar el empleo digno, promover la capacitación continua y aumentar la productividad. Como estudiante, considero que entender estos componentes es esencial para comprender cómo se articula el mercado laboral formal.

1. Fomento del empleo

El fomento del empleo se refiere a todas las políticas, programas y normas que buscan **generar nuevas oportunidades de trabajo**, sobre todo para jóvenes, personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

Base legal:

- **Ley N.º 29381** – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo.

- **Decreto Legislativo N.º 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ejemplo:

Un ejemplo claro es el **Programa Jóvenes Productivos**, que brinda capacitación técnica y vincula a los jóvenes con empresas privadas para prácticas laborales.

“El Estado promueve condiciones para que las personas accedan a empleos decentes y productivos” (Constitución Política del Perú, art. 23).

2. Formación y promoción laboral

La formación y promoción laboral tiene como objetivo mejorar la **empleabilidad de los trabajadores** mediante programas de capacitación técnica, certificación de competencias y orientación vocacional.

Base legal:

- **Ley N.º 27736** – Ley de formación y capacitación laboral.
- **Ley General de Educación N.º 28044** (art. 35): Promueve la formación técnica para el trabajo.

Ejemplo:

El SENATI ofrece carreras técnicas de corta duración enfocadas en sectores productivos como manufactura y construcción, lo cual facilita la inserción laboral inmediata.

“La formación laboral es clave para generar oportunidades sostenibles y cerrar brechas de desigualdad” (MTPE, 2022).

3. Productividad y competitividad laboral

Este aspecto está vinculado con **mejorar el desempeño de los trabajadores y las empresas** para que sean más eficientes y sostenibles en el tiempo.

Base legal:

- **Ley N.º 27867** – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que promueve planes de desarrollo económico-productivo.
- **Decreto Legislativo N.º 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ejemplo:

Una empresa que capacita constantemente a sus operarios en nuevas tecnologías aumenta su productividad y compite mejor en el mercado.

“La productividad laboral es el resultado del equilibrio entre el bienestar del trabajador y el cumplimiento de metas empresariales” (CEPLAN, 2023).

4. Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo

Este reglamento operacionaliza las acciones del Estado para fomentar el empleo formal y de calidad, detallando los **programas, estrategias y beneficios** para empleadores y trabajadores.

Base legal:

- **Decreto Supremo N.º 001-96-TR**, reglamento de la Ley General de Fomento del Empleo.

Este reglamento también establece medidas específicas para **incluir a poblaciones vulnerables** y mecanismos de seguimiento y evaluación de programas laborales.

5. Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

Estas modalidades permiten la creación de organizaciones laborales **más flexibles**, especialmente en sectores como construcción, agroindustria o servicios eventuales.

Base legal:

- **Ley N.º 28518** – Ley de Modalidades Formativas Laborales.
- **Ley General de Cooperativas N.º 29683**.

Ejemplo:

Las **cooperativas de trabajadores de construcción civil** permiten que los obreros se organicen y ofrezcan sus servicios a empresas privadas, generando empleo autogestionado y formalizado.

“Las cooperativas laborales permiten una mayor participación y control de los trabajadores sobre su fuente de trabajo” (SUNAT, 2021).

CAPÍTULO III: PRESTACIÓN DE TRABAJO

1. Jornada y sobretiempo de trabajo

La jornada laboral ordinaria en el Perú está regulada por la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (DS N.º 007-2002-TR), que establece una duración máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Las horas trabajadas fuera de este horario se consideran sobretiempo y deben ser compensadas con recargos no menores al 25% o 35% dependiendo de la duración adicional. Como estudiante, he observado que muchas empresas pequeñas y negocios informales no cumplen esta norma. Por ejemplo, en sectores como comercio o construcción, los trabajadores laboran más de 12 horas sin pago adicional, lo que evidencia la necesidad de reforzar la fiscalización de SUNAFIL. Según la OIT (2023), jornadas prolongadas afectan negativamente la salud mental y física de los trabajadores, reduciendo también su productividad.

2. Remuneraciones

La remuneración es el pago que recibe el trabajador por su labor. El sueldo mínimo vital en Perú, desde 2022, es de S/ 1,025. Este monto debe ser suficiente para cubrir necesidades básicas, aunque en la práctica resulta insuficiente para muchas familias. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, oportuna y sin discriminación. En la actualidad, muchos trabajadores del sector informal o bajo contratos atípicos reciben menos del mínimo legal. Además, algunas empresas aplican “bonificaciones” para no incrementar la remuneración básica, una práctica legal pero que vulnera el espíritu de la ley. Como futuro profesional del Derecho, considero importante promover una cultura empresarial

más ética y comprometida con el bienestar del trabajador. uno de los temas más importantes para cualquier trabajador es el de las **remuneraciones**, ya que constituye la retribución económica por el trabajo prestado. En el Perú, el concepto de remuneración está regulado legalmente y contempla diversas formas de pago que deben ser respetadas por el empleador.

¿Qué es la remuneración?

Según el artículo 6 del **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO aprobado por el D.S. N.º 003-97-TR), la remuneración es:

“la contraprestación que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición.”

Esto significa que cualquier pago que reciba el trabajador por su labor, sea bajo el nombre de sueldo, salario, bonificación, comisión, entre otros, forma parte de su remuneración, siempre que sea de libre disponibilidad.

Ejemplo práctico

Imaginemos a Mariana, una trabajadora administrativa de una empresa privada que gana un **sueldo mensual de S/ 2,000**. Además, por cumplimiento de metas, recibe una **bonificación de S/ 300**. Su remuneración mensual sería de **S/ 2,300**, porque ambas cantidades forman parte de su retribución directa por el trabajo realizado.

Base Legal

Las principales normas que regulan las remuneraciones en el Perú son:

- **Decreto Legislativo N.º 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- **Constitución Política del Perú, Artículo 24:**

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.”

- **Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, que aprueba el TUO de la Ley de Productividad.

También se debe considerar el cumplimiento del pago de la **Remuneración Mínima Vital (RMV)**, que a 2025 es de **S/ 1,130** según el **Decreto Supremo N.º 003-2022-TR**.

Componentes de la remuneración

La remuneración puede tener distintos componentes:

- **Remuneración fija:** El salario básico pactado.
- **Remuneración variable:** Comisiones, bonos o incentivos.
- **Remuneraciones en especie:** Vivienda, alimentación, entre otros beneficios que se valoren económicamente.
- **Remuneraciones extraordinarias:** Por trabajo en sobretiempo o en días feriados.

Importancia del pago justo

Desde mi punto de vista como estudiante, el cumplimiento adecuado del pago de remuneraciones es fundamental para la justicia laboral. Un salario justo permite que el trabajador viva con dignidad y tenga motivación para ser productivo. Además, el desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores puede llevar a abusos, por eso es importante que estemos informados.

“El respeto a las remuneraciones no solo es un derecho laboral básico, sino un pilar para el desarrollo económico y social del país” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

3. Asignaciones familiares

El beneficio por asignación familiar está regulado por la Ley N.º 25129. Consiste en un pago adicional equivalente al 10% del sueldo mínimo vital para trabajadores con hijos menores de 18 años o mayores que cursen estudios superiores. Actualmente equivale a S/ 102.50. Este beneficio es de obligatorio cumplimiento para trabajadores del régimen general, pero muchas empresas no lo otorgan o lo desconocen. Esta omisión afecta directamente a las familias más vulnerables. Por ejemplo, en sectores de limpieza o vigilancia, donde los sueldos son bajos, la asignación familiar puede marcar una diferencia significativa en el presupuesto familiar. Es esencial fomentar campañas informativas para que los trabajadores conozcan y exijan este derecho. es uno de los beneficios más importantes para los trabajadores que tienen hijos. Este beneficio no es un bono voluntario, sino un **derecho laboral** reconocido por ley que tiene como finalidad

brindar un apoyo económico adicional al trabajador para cubrir parte de los gastos relacionados con la crianza de sus hijos.

¿Qué es la Asignación Familiar?

La asignación familiar es un beneficio económico adicional que reciben los trabajadores que tienen uno o más hijos menores de edad o mayores que estén cursando estudios superiores o técnicos. Este monto se suma a la remuneración mensual del trabajador y no tiene carácter remunerativo, es decir, **no forma parte del cálculo para CTS, gratificaciones, etc.**

Base Legal

Este derecho está regulado por la **Ley N.º 25129**, Ley de Asignación Familiar, y su reglamento aprobado mediante **D.S. N.º 035-90-TR**. Según el artículo 2 de esta ley:

“El monto de la asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente”.

A la fecha, la Remuneración Mínima Vital (RMV) en el Perú es de **S/ 1,025**, por lo tanto, la asignación familiar equivale a **S/ 102.50 mensuales**.

Ejemplo práctico

Tomemos el caso de Juan, un trabajador de una empresa privada que tiene un hijo de 10 años. Su sueldo mensual es de **S/ 2,500**. Como tiene un hijo menor, la empresa está

obligada por ley a pagarle **S/ 102.50 adicionales** cada mes por concepto de asignación familiar, totalizando una remuneración mensual de **S/ 2,602.50**.

Este beneficio **se mantiene mientras el hijo sea menor de 18 años, o hasta los 24 años si sigue estudiando en un centro de educación superior o técnico reconocido**.

Condiciones para recibir el beneficio

Para acceder a este beneficio, el trabajador debe:

- Estar contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- Tener vínculo filial acreditado (partida de nacimiento).
- Presentar constancia de estudios si el hijo es mayor de 18 años.

Importancia del beneficio

Este derecho contribuye a aliviar parte de los gastos familiares y es una muestra de cómo la legislación laboral también considera la **dimensión familiar del trabajador**.

“La asignación familiar constituye un apoyo económico orientado a compensar parcialmente los gastos derivados del sostenimiento y formación de los hijos” (MTPE, 2023).

4. Reglamento Interno de Trabajo

Este documento regula los derechos y deberes dentro del centro laboral. Es obligatorio para empresas con más de 100 trabajadores, y debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo. En él se detallan normas de conducta, sanciones, horarios, procedimientos disciplinarios, entre otros. Desde la perspectiva académica, considero que el reglamento interno puede ser una herramienta poderosa para prevenir conflictos laborales, siempre que se elabore de forma participativa y se respete la normatividad vigente. Sin embargo, muchas empresas elaboran reglamentos que no cumplen los requisitos legales o no los difunden entre sus trabajadores, lo cual genera vulneraciones.

5. Reglamentos industriales y asistencias sociales

Estos reglamentos regulan aspectos técnicos, de seguridad e higiene en el trabajo, así como servicios sociales como comedores, transporte o guarderías. Según la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas que no pongan en riesgo la salud del trabajador. Un caso reciente de incumplimiento fue el incendio en una fábrica clandestina en Villa El Salvador (2023), donde murieron trabajadores que laboraban sin ningún tipo de protección ni contrato formal. Este hecho evidencia la importancia de contar con normas claras y la urgente necesidad de hacerlas cumplir.

CAPÍTULO IV: BENEFICIOS SOCIALES

1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La CTS es un fondo de protección ante el cese laboral, depositado dos veces al año (mayo y noviembre). Equivale a aproximadamente una remuneración anual, según el artículo 24 de la Constitución. Según el BCRP (2023), más del 40% de los trabajadores formales han retirado su CTS por emergencias, lo que muestra su importancia como “colchón financiero”. Es fundamental que los trabajadores conozcan su derecho y que los empleadores cumplan puntualmente con el depósito en una entidad financiera. es uno de los beneficios sociales más importantes para el trabajador. Se trata de un **fondo de protección económica** que se entrega al trabajador cuando finaliza su relación laboral. Su finalidad principal es **prevenir los efectos económicos negativos del desempleo**.

¿Qué es la CTS?

La CTS es un beneficio económico de previsión social que consiste en el depósito de un monto determinado dos veces al año, el cual se acumula en una cuenta bancaria a nombre del trabajador. Este dinero solo puede ser retirado en caso de cese laboral, aunque actualmente se permite **retirar excedentes bajo ciertas condiciones**.

Base legal

La CTS está regulada por:

- **Decreto Supremo N.º 001-97-TR**, Texto Único Ordenado de la Ley de CTS.

- **Ley N.º 30334**, que permite la libre disposición del 100% del excedente del monto intangible.
- **Constitución Política del Perú**, artículo 24:

“El trabajador tiene derecho a una compensación por el tiempo de servicios prestados.”

¿Quiénes tienen derecho a la CTS?

Tienen derecho a este beneficio los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que laboren por lo menos **una jornada mínima de cuatro horas diarias**. No aplica para trabajadores de microempresas ni del sector público bajo contratos CAS.

¿Cuándo se deposita?

Los empleadores deben realizar dos depósitos al año:

- **Hasta el 15 de mayo** (por los meses de noviembre a abril).
- **Hasta el 15 de noviembre** (por los meses de mayo a octubre).

Cada depósito equivale a **media remuneración mensual**, incluyendo la remuneración básica más asignación familiar y otros conceptos remunerativos regulares.

Ejemplo práctico

Imaginemos a Ana, quien trabaja en una empresa privada con un sueldo mensual de **S/ 2,000**, y recibe una asignación familiar de **S/ 102.50**. Su CTS por cada semestre será:

$$(S/ 2,000 + S/ 102.50) / 2 = \text{S/ } 1,051.25$$

Ese monto se depositará en su cuenta bancaria designada, por cada semestre laborado.

Finalidad e importancia

Este beneficio busca brindar al trabajador **un respaldo económico al momento de quedar desempleado**, y fomentar el ahorro a largo plazo. Como lo señala el Ministerio de Trabajo:

“La CTS constituye una herramienta de previsión social que protege al trabajador en caso de cese laboral” (MTPE, 2022).

2. Vacaciones y descansos remunerados

Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios, según el Decreto Legislativo N.º 713. El descanso permite la recuperación física y mental del trabajador. No obstante, muchos empleados —sobre todo en el sector informal— no acceden a este derecho. Además, algunos empleadores ofrecen “vacaciones trucas” sin reconocer el íntegro de la compensación, lo cual vulnera la norma. Es deber del Estado garantizar el respeto a este derecho esencial para la salud ocupacional. no solo son un derecho fundamental del trabajador, sino también una necesidad para garantizar su bienestar físico y mental. El descanso permite recuperar energías y mantener una buena salud, además de mejorar la productividad a largo plazo.

¿Qué son las vacaciones y descansos remunerados?

Las **vacaciones** consisten en un período de **30 días calendario al año** durante el cual el trabajador descansa y sigue recibiendo su sueldo como si estuviera laborando. Este derecho se adquiere después de **cumplir un año de servicios ininterrumpidos** con el mismo empleador.

Por su parte, los **descansos remunerados** comprenden:

- **Descanso semanal obligatorio** (generalmente los domingos).
- **Feriados nacionales** establecidos por ley.
- Otros descansos especiales (por maternidad, paternidad, luto, etc.).

Base legal

Las vacaciones están reguladas por:

- **Decreto Legislativo N.º 713**, Ley de Descansos Remunerados.
- **Decreto Supremo N.º 012-92-TR**, reglamento del D.L. 713.
- **Constitución Política del Perú, artículo 25:**

“El trabajador tiene derecho a descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio.”

Requisitos para acceder a las vacaciones

Para gozar del derecho a vacaciones, el trabajador debe haber cumplido un año de servicios y, como mínimo, haber laborado:

- **260 días efectivos** en caso de jornada ordinaria de seis días por semana.
- **210 días efectivos** en caso de jornada ordinaria de cinco días por semana.

Ejemplo práctico

Tomemos como ejemplo a Javier, un trabajador administrativo que cumple su primer año de trabajo el 10 de julio. Como ha asistido regularmente y superó los 260 días efectivos laborados, tiene derecho a **30 días calendario de vacaciones**. Durante ese mes, seguirá recibiendo su **suelo completo**, que en su caso es de **S/ 2,200**.

Si Javier acuerda con su empleador **no tomar las vacaciones**, entonces este deberá pagarle la **triple remuneración**:

1. El sueldo normal (porque sigue trabajando),
2. El pago por vacaciones,
3. La compensación adicional por no gozar del descanso.

“Cuando el trabajador no hace uso de su descanso vacacional, tiene derecho a una triple remuneración: por trabajo efectivo, vacaciones y la compensación por no descanso” (D.L. N.º 713, art. 23).

3. Gratificaciones

Las gratificaciones son pagos extra en julio y diciembre, equivalentes a una remuneración mensual. Según la Ley N.º 27735, son obligatorias y deben depositarse antes del 15 de cada mes mencionado. El Estado también exonera estas gratificaciones de descuentos de AFP o ONP, lo que las convierte en un ingreso completo. Este

beneficio representa un alivio económico en épocas festivas, aunque su cumplimiento en MYPE o empleadores informales sigue siendo limitado. Son un beneficio económico muy esperado por los trabajadores formales en el Perú. Este ingreso adicional se entrega en **julio y diciembre** de cada año, coincidiendo con las Fiestas Patrias y la Navidad, y tiene como finalidad **mejorar el poder adquisitivo del trabajador y su familia**.

¿Qué son las gratificaciones?

Las gratificaciones legales son **pagos extraordinarios** que el empleador debe entregar dos veces al año al trabajador. Corresponden a **una remuneración completa**, libre de descuentos por aportes a EsSalud y ONP/AFP, gracias a una bonificación adicional regulada por ley.

Base legal

- **Ley N.º 27735**, Ley de Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada.
- **Decreto Supremo N.º 005-2002-TR**, reglamento de la ley.
- **Constitución Política del Perú**, artículo 24:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le procure bienestar.”

Según el artículo 2 de la Ley 27735:

“Los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, en julio y diciembre, equivalentes a una remuneración íntegra que perciban en ese momento.”

Además, se agrega una **bonificación extraordinaria del 9%** que reemplaza el aporte a EsSalud, establecida por la **Ley N.º 30334**.

Ejemplo práctico

Supongamos que Lucía trabaja en una empresa privada y su sueldo mensual es de **S/ 2,500**. En julio, al haber laborado los seis meses anteriores completos, su gratificación será:

- **S/ 2,500** (gratificación)
- **S/ 225** (bonificación extraordinaria del 9%)

Total: **S/ 2,725** libres de descuentos.

En diciembre, se repite el mismo cálculo. Si no trabajó todo el semestre, solo le corresponde una parte proporcional por cada mes completo laborado.

Requisitos para recibir gratificación

- Tener vínculo laboral vigente en las fechas de pago: 15 de julio y 15 de diciembre.
- Haber trabajado al menos **un mes completo** en el semestre correspondiente.

4. Consolidación de beneficios sociales

La legislación peruana busca que los derechos laborales estén claramente consolidados y protegidos. La Planilla Electrónica permite un mejor control del cumplimiento de beneficios. Además, mecanismos como la “liquidación de beneficios sociales” al finalizar la relación laboral aseguran que el trabajador reciba lo que le corresponde. La falta de

pago de estos conceptos puede ser denunciada ante SUNAFIL, entidad que tiene competencia para multar a empleadores infractores. Como estudiante, he podido observar que en el Perú los beneficios sociales están dispersos en distintas leyes y reglamentos, lo que muchas veces genera confusión tanto en trabajadores como en empleadores. Por eso, el proceso de **consolidación de beneficios sociales** es muy importante, ya que busca integrar, clarificar y garantizar el cumplimiento de estos derechos laborales básicos.

¿Qué significa la consolidación de beneficios sociales?

Se trata de agrupar y ordenar en un solo sistema los diferentes beneficios que los trabajadores formales deben recibir, como la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, **vacaciones**, **gratificaciones**, **asignación familiar**, **utilidades**, entre otros. El objetivo principal es asegurar que estos derechos no se vulneren y se otorguen de manera oportuna, transparente y equitativa.

Esta consolidación también busca que exista una **mejor fiscalización por parte de la SUNAFIL** y que los empleadores no traten de desconocer algún beneficio argumentando “vacíos legales”.

Fundamento Legal

Aunque no existe una sola ley que use el término “consolidación de beneficios sociales”, sí hay varias normas que apuntan a ello:

- **Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, que regula derechos laborales mínimos.

- **Ley N.º 29351**, que dispone que las gratificaciones no estén afectas a descuentos por aportes previsionales (con excepción del Impuesto a la Renta).
- **D.S. N.º 001-97-TR**, que regula la CTS.
- **Ley N.º 29783**, de Seguridad y Salud en el Trabajo, que promueve una visión integral del bienestar del trabajador.
- **Constitución Política del Perú, Art. 24 y 25**, que establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración y descanso justos.

EJEMPLO:

Un caso frecuente donde se evidencia la necesidad de consolidar beneficios es en empresas tercerizadoras o de servicios temporales. A veces contratan a un trabajador por medio de una agencia, y esta no cumple con pagarle todos los beneficios que le corresponderían si estuviera directamente contratado por la empresa usuaria.

Por ejemplo, si a un trabajador se le paga su sueldo mensual, pero no se le deposita su CTS, ni se le reconoce vacaciones completas, ni se le entregan gratificaciones a tiempo, está siendo víctima de una fragmentación de sus derechos.

La consolidación evitaría estos problemas, permitiendo una **liquidación clara, integral y comprensible** al momento del cese, además de garantizar el cumplimiento mensual o semestral de cada uno de los beneficios.

Desde mi punto de vista, la consolidación de beneficios sociales es fundamental para reducir abusos y desigualdades en el mercado laboral peruano. Muchas veces los trabajadores no conocen todos los beneficios que les corresponden o no tienen cómo

exigirlos de forma efectiva. Si hubiera una sola norma o sistema digital unificado que registre todos estos beneficios, tanto trabajadores como empleadores tendrían mayor claridad. Además, esto favorecería la formalización, porque muchas pequeñas empresas podrían cumplir más fácilmente con sus obligaciones si el sistema fuera más claro y simplificado.

5. Participación de los trabajadores en las utilidades gestión y propiedades de las empresas.

Las empresas con más de 20 trabajadores deben distribuir parte de sus utilidades según el régimen de participación establecido en el Decreto Legislativo N.º 892. Este derecho permite que el trabajador acceda a una parte proporcional de las ganancias anuales. En sectores como minería, banca y telecomunicaciones, las utilidades pueden alcanzar montos significativos, fortaleciendo la relación laboral. Sin embargo, muchas empresas declaran pérdidas ficticias para evitar este reparto, lo que requiere mayor fiscalización tributaria.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho reconocido tanto por la Constitución Política del Perú como por leyes específicas que buscan distribuir de forma más equitativa los beneficios del crecimiento económico entre los que contribuyen a él: los trabajadores. Este derecho se encuentra regulado principalmente por el **Decreto Legislativo N.º 892** y su reglamento, el **Decreto Supremo N.º 009-98-TR**.

1. Participación en las Utilidades

Según la legislación peruana, las empresas del sector privado que cuenten con más de 20 trabajadores deben repartir un porcentaje de sus utilidades netas entre sus empleados. El porcentaje varía según el rubro económico:

- **10%** en empresas pesqueras, de telecomunicaciones e industriales.
- **8%** en empresas mineras, de comercio y restaurantes.
- **5%** en empresas que prestan servicios.

Por ejemplo, si una empresa minera obtiene una utilidad neta anual de S/ 1 millón, debe distribuir S/ 80,000 (8%) entre todos sus trabajadores, según la proporción de días laborados y remuneraciones percibidas. Esto permite que el trabajador reciba un ingreso adicional en función de los resultados de la empresa, lo cual es justo si se considera que él o ella ha contribuido directamente a esa productividad.

Este beneficio se paga generalmente en el primer semestre del año siguiente, y ha sido especialmente importante en sectores como minería y telecomunicaciones, donde las ganancias suelen ser más altas.

2. Participación en la Gestión

Aunque no es común en el Perú que los trabajadores participen activamente en la gestión de las empresas (como ocurre en países como Alemania con los “consejos de trabajadores”), la legislación promueve el diálogo social mediante instancias como los

comités de seguridad y salud en el trabajo, y los comités de empresa para grandes corporaciones.

Por ejemplo, en empresas con más de 20 trabajadores debe instalarse obligatoriamente un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, conforme a la **Ley N.º 29783**, donde los trabajadores tienen derecho a opinar y decidir sobre condiciones laborales, prevención de riesgos y bienestar. También se fomenta la negociación colectiva, donde los sindicatos pueden participar en decisiones sobre beneficios, horarios y condiciones de trabajo.

3. Participación en la Propiedad

La participación en la propiedad empresarial es aún incipiente en el Perú. Sin embargo, existen formas legales en las que los trabajadores pueden ser copropietarios de una empresa. Un ejemplo es a través de las **cooperativas de trabajadores**, reguladas por la **Ley General de Cooperativas (D.L. N.º 85)**. En este modelo, los trabajadores son socios de la empresa, tienen voz y voto, y comparten tanto las utilidades como las decisiones administrativas.

Un caso emblemático en el Perú es el de la Cooperativa Agraria Cafetalera “La Florida” en Junín, donde los trabajadores y pequeños productores tienen participación directa en las ganancias y decisiones de la organización. Otro ejemplo son los programas de **acciones laborales** implementados en algunas grandes empresas, como en el sector minero, donde parte del capital social es entregado a los trabajadores como acciones, dándoles derecho a recibir dividendos.

6. Créditos laborales

Los créditos laborales son montos que el empleador debe al trabajador y que tienen preferencia frente a otras deudas en caso de insolvencia. Esta protección está consagrada en el Código Procesal Civil y busca garantizar que los derechos del trabajador prevalezcan ante una quiebra empresarial. Como estudiante, considero que el acceso efectivo a estos créditos depende también de la rapidez del sistema judicial, que muchas veces retrasa el cobro por años. Los **créditos laborales** son un tema clave para proteger los derechos económicos de los trabajadores, especialmente cuando ocurre el cierre, quiebra o liquidación de una empresa. Se refiere a las deudas que un empleador tiene con sus trabajadores por concepto de sueldos impagos, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, utilidades, entre otros beneficios sociales.

¿Qué son los créditos laborales?

Los **créditos laborales** son aquellas sumas de dinero que un empleador debe a sus trabajadores, y que tienen **prioridad de pago** frente a otras deudas si la empresa entra en situación de insolvencia o liquidación. Esta protección está garantizada por la ley, ya que se considera que el salario y los beneficios sociales son esenciales para la vida y el sustento del trabajador y su familia.

Base legal

La legislación peruana que regula los créditos laborales incluye:

- **Constitución Política del Perú, Artículo 24°**, que señala que los créditos laborales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación.
- **Ley General del Sistema Concursal (Ley N.º 27809)**, que establece el orden de prelación de pagos en caso de liquidación.
- **Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, en lo referido a derechos remunerativos.
- **Código Civil peruano**, en lo referente al orden de prelación de créditos.

Ejemplo práctico

Imaginemos que una empresa de transporte entra en quiebra y tiene una deuda total de S/ 1,000,000. Parte de esa deuda incluye S/ 150,000 que debe a sus 30 trabajadores por sueldos atrasados, CTS, vacaciones y gratificaciones. Según la ley, **esos S/ 150,000 deben pagarse primero**, incluso antes que lo que se le deba a bancos, proveedores o al Estado.

Este principio se basa en la idea de justicia social. Como los trabajadores dependen de sus sueldos para vivir, tienen prioridad sobre otros acreedores, que generalmente tienen mayor capacidad económica o medios para protegerse financieramente.

Importancia de este derecho

Para los trabajadores, este derecho es fundamental porque los protege en situaciones críticas. Muchas veces cuando una empresa cierra, los trabajadores son los más afectados, ya que pierden su fuente de ingreso sin previo aviso. Los créditos laborales permiten que, al menos, puedan recuperar parte de lo que legalmente les corresponde.

CAPÍTULO V: APORTES Y DESCUENTOS LABORALES

1. Seguro Social (EsSalud)

EsSalud ofrece cobertura en salud a los trabajadores del régimen general, con un aporte del 9% que es asumido por el empleador. Este seguro incluye atención médica, hospitalización, maternidad, entre otros. Sin embargo, la saturación del sistema y las largas esperas son quejas constantes. Durante la pandemia, muchas críticas se centraron en la falta de camas UCI y de personal, lo que revela la necesidad urgente de inversión. Este sistema garantiza que los trabajadores puedan acceder a atención médica, prestaciones económicas y servicios de prevención en caso de enfermedad, maternidad, accidentes laborales y otros riesgos.

¿Qué es EsSalud y cómo funciona?

EsSalud es el seguro social en salud del Perú y forma parte del sistema de seguridad social. Está regulado por la **Ley N.º 27056**, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, y su finalidad es **proteger la salud de los trabajadores y sus derechohabientes** (como sus hijos o cónyuge), mediante atención médica, hospitalaria, subsidios y rehabilitación.

El empleador es quien realiza el aporte obligatorio al seguro social, equivalente al **9% del sueldo mensual del trabajador**. El trabajador no realiza ningún descuento para este fin. Esto significa que el acceso a EsSalud es gratuito para el trabajador, ya que es parte de sus derechos laborales.

Fundamento Legal

Los principales marcos normativos que regulan EsSalud en el ámbito laboral son:

- **Constitución Política del Perú – Artículo 11**, que garantiza el derecho a la seguridad social.
- **Ley N.º 27056**, que regula el funcionamiento de EsSalud.
- **Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. N.º 728)**, que menciona la obligación del empleador de afiliar al trabajador a EsSalud.
- **Reglamento de la Seguridad Social en Salud (D.S. N.º 009-97-SA)**.

Ejemplo práctico

Imaginemos que María, una trabajadora de una empresa textil en Lima, gana S/ 1,500 al mes. Su empleador realiza un aporte mensual de S/ 135 (9%) a EsSalud. Si María queda embarazada, tendrá derecho a recibir atención médica durante todo su embarazo, parto y postparto, sin costo alguno. Además, podrá recibir un **subsidio por maternidad**, que equivale al 100% de su remuneración por los 98 días de descanso prenatal y postnatal.

También, si María sufre un accidente de trabajo, podrá recibir tratamiento médico especializado, medicamentos, hospitalización y, si es necesario, rehabilitación, sin tener que pagar nada.

Beneficios que ofrece EsSalud a los trabajadores

1. **Atención médica integral:** en hospitales y policlínicos de EsSalud.

2. **Subsidios económicos:** por maternidad, lactancia, incapacidad temporal, entre otros.
3. **Atención de emergencia y rehabilitación.**
4. **Programas preventivos y de promoción de la salud.**

2. Sistema Nacional de Pensiones (ONP)

La ONP es el régimen público de pensiones que exige 20 años de aportes para acceder a una pensión. Muchos trabajadores, especialmente los independientes o informales, no logran cumplir con este requisito. Aunque se ha propuesto reformar el sistema para hacerlo más inclusivo, los cambios han sido lentos. Es fundamental promover la cultura del ahorro previsional y ampliar la cobertura de la seguridad social. uno de los pilares de la seguridad social en nuestro país es el **Sistema Nacional de Pensiones (SNP)**, que es administrado por la **Oficina de Normalización Previsional (ONP)**. Este sistema busca asegurar que las personas, al llegar a la vejez o en caso de invalidez, puedan contar con una pensión mensual que les permita mantener su calidad de vida.

¿Qué es la ONP?

La ONP es una institución pública que gestiona el **fondo común de pensiones** al que aportan los trabajadores en actividad, y de donde se pagan las pensiones a los jubilados. Es un sistema **solidario y de reparto**, lo que significa que los aportes actuales de los trabajadores sirven para pagar las pensiones de los jubilados de hoy.

Los trabajadores formales afiliados a la ONP deben aportar el **13% de su sueldo mensual**. Para acceder a una pensión, deben cumplir con al menos **20 años de aportes y tener 65 años de edad**.

Base legal

El Sistema Nacional de Pensiones se encuentra regulado principalmente por:

- **Decreto Ley N.º 19990**, que establece el régimen general de pensiones.
- **Decreto Supremo N.º 011-74-TR**, reglamento del Decreto Ley N.º 19990.
- **Constitución Política del Perú – Artículo 11**, que garantiza el derecho a una pensión.

Ejemplo práctico

Imaginemos que Carlos ha trabajado formalmente desde los 25 años y siempre ha aportado a la ONP el 13% de su sueldo. Hoy, a sus 65 años, ha cumplido los 20 años de aportes mínimos. Gracias a esto, puede acceder a una pensión mensual que dependerá de cuánto ha aportado, pero que **nunca será menor a la pensión mínima establecida**, actualmente de **S/ 600**, aproximadamente.

En caso de que Carlos sufra un accidente y quede inválido antes de los 65 años, también puede acceder a una pensión por invalidez, siempre que cumpla con los años mínimos de aporte establecidos.

Tipos de pensiones que otorga la ONP

1. **Pensión de jubilación.**
2. **Pensión de invalidez.**
3. **Pensión de viudez, orfandad y ascendencia (en caso de fallecimiento del titular).**
4. **Subsidio por sepelio.**

3. Régimen de Impuesto a la Renta (IR)

Los trabajadores dependientes están sujetos al pago del IR de quinta categoría, según su nivel de ingresos. Este impuesto es retenido por el empleador mensualmente y declarado ante SUNAT. Si bien este mecanismo busca justicia tributaria, muchos trabajadores no comprenden su funcionamiento ni la posibilidad de deducir gastos. Es urgente fomentar una mayor educación fiscal en el país. Considero fundamental entender cómo funciona el **Impuesto a la Renta (IR)**, ya que afecta directamente el ingreso de los trabajadores y de las empresas. Este impuesto es una obligación tributaria que recae sobre las personas naturales y jurídicas que **generan rentas o ingresos en el Perú**, y se encuentra regulado por la **Ley del Impuesto a la Renta (D.S. N.º 179-2004-EF)**.

¿Qué es el Impuesto a la Renta?

El Impuesto a la Renta es un tributo que se cobra en función de los ingresos obtenidos por personas o empresas en un período determinado. En el caso de los trabajadores dependientes (empleados en planilla), este impuesto se aplica sobre su **renta de quinta categoría**, es decir, sus sueldos y salarios.

Base Legal

El Impuesto a la Renta se regula principalmente por:

- **Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto a la Renta**, aprobado por **D.S. N.º 179-2004-EF**.
- **Constitución Política del Perú – Artículo 74**, que establece la potestad tributaria del Estado.
- Normas emitidas por la **SUNAT**, entidad encargada de su administración y fiscalización.

Ejemplo práctico

Imaginemos que José es un trabajador en planilla que gana S/ 4,500 mensuales. Al año, sus ingresos suman S/ 54,000. Según la Ley del Impuesto a la Renta, las personas naturales tienen una deducción de 7 UIT (Unidad Impositiva Tributaria), lo que en 2025 equivale a **S/ 36,050**. Eso significa que solo pagará impuesto por la diferencia, es decir, **S/ 17,950**.

Sobre ese monto se aplican tasas progresivas:

- 8% hasta 5 UIT,
- 14% sobre el exceso de 5 UIT hasta 20 UIT,
- 17% en adelante (hasta ciertos tramos).

En este caso, a José le corresponde pagar un monto proporcional que su empleador **retendrá mensualmente** de su salario y luego transferirá a SUNAT.

Importancia del IR en el ámbito laboral

Este impuesto es una de las principales fuentes de ingresos del Estado y permite financiar servicios públicos como educación, salud, infraestructura, etc. Para el trabajador, es importante saber cuánto paga y por qué, ya que **afecta su ingreso neto mensual**.

Además, las empresas también pagan impuesto a la renta de tercera categoría por sus ganancias, lo que las obliga a llevar una contabilidad formal.

4. Aporte a AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones)

Los trabajadores afiliados a una AFP destinan alrededor del 10% de su sueldo a su fondo de jubilación. Si bien este sistema permite un ahorro individual, ha sido objeto de críticas por las comisiones elevadas y bajos retornos. Durante el 2020-2023, varios retiros extraordinarios fueron autorizados para afrontar la crisis económica, lo que disminuyó los fondos de muchos afiliados. Es uno de los aspectos más importantes de la protección del trabajador a largo plazo es el sistema de pensiones. En Perú, existen dos sistemas: el **Sistema Nacional de Pensiones (ONP)** y el **Sistema Privado de Pensiones (SPP)**, administrado por las **AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones)**. Aquí me enfoco en el segundo.

¿Qué son las AFP?

Las AFP son empresas privadas que administran el dinero que los trabajadores aportan mensualmente para su jubilación. Ese dinero se invierte en distintos instrumentos

financieros, con el fin de hacerlo crecer. Cuando el trabajador se jubila, recibe una pensión mensual con base en el monto acumulado en su cuenta individual de capitalización (CIC).

Base Legal

Este sistema se encuentra regulado por las siguientes normas:

- **Decreto Ley N.º 25897**, Ley de creación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (1992).
- **Reglamento de la Ley del SPP (D.S. N.º 004-98-EF).**
- Normas complementarias emitidas por la **Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).**

¿Cuánto se aporta?

El trabajador aporta un **10% de su remuneración** para su pensión. A este monto se le suma una **comisión** por la administración (entre 0.8% y 1.7%) y el **aporte al seguro de invalidez y sobrevivencia** (alrededor del 1.3%).

El empleador descuenta directamente ese monto del salario del trabajador y lo transfiere a la AFP correspondiente.

Ejemplo práctico

Por ejemplo, si Carla gana S/ 3,000 mensuales, su AFP retendrá aproximadamente:

- **10% para pensión:** S/ 300

- **1.3% para seguro:** S/ 39
- **1.2% para comisión:** S/ 36

En total, se le descontarán S/ 375 mensuales, y ese dinero será depositado en su fondo de jubilación. A lo largo de los años, con los intereses que genera, ese fondo irá creciendo.

Ventajas del sistema AFP

- El fondo es **personal y heredable**, a diferencia del sistema ONP.
- Hay **transparencia** en el estado de cuenta del trabajador.
- Existen distintos **tipos de fondos (1, 2 y 3)**, según el perfil de riesgo del afiliado.

Críticas y desafíos

Muchos trabajadores critican que el monto final de la pensión depende mucho de la rentabilidad del fondo y de los años de aporte. Si no se ha aportado de forma constante, la pensión puede ser baja. Además, algunos consideran alta la comisión que cobran las AFP.

5. Impuesto Extraordinario de Solidaridad

Este impuesto ya no está vigente, pero fue implementado en contextos de emergencia nacional para financiar programas sociales. Su existencia evidencia que el Estado puede recurrir a medidas excepcionales para atender situaciones críticas.

6. Aporte al SENCICO

Los empleadores de la industria de la construcción deben aportar al Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), entidad que brinda formación técnica. Este aporte fortalece el capital humano del sector. Según el SENCICO (2023), más de 80 mil jóvenes han sido capacitados en los últimos cinco años, mejorando su empleabilidad. he aprendido que existen aportes especiales en ciertos sectores productivos. Uno de los más importantes en el sector construcción es el **aporte obligatorio al SENCICO**, que forma parte de las contribuciones laborales que hacen las empresas para promover la capacitación de los trabajadores.

¿Qué es SENCICO?

El **Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)** es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Su objetivo principal es **capacitar, formar y certificar a los trabajadores de la construcción** para que mejoren sus competencias y productividad.

Este aporte es obligatorio para las **empresas que desarrollan actividades dentro del ámbito de la construcción civil** y se encuentra establecido por ley.

Base Legal

El aporte al SENCICO se rige principalmente por:

- **Ley N.º 26273**, que establece el financiamiento del SENCICO mediante el aporte empresarial.
- **Decreto Supremo N.º 016-2004-VIVIENDA**, que aprueba el reglamento de la Ley del Aporte al SENCICO.
- **Decreto Legislativo N.º 147**, sobre la capacitación laboral.

Según esta normativa, las empresas del sector construcción deben aportar el **0.2% del valor total de la obra** a SENCICO.

“Las personas naturales o jurídicas que ejecuten obras de construcción están obligadas a efectuar el aporte al SENCICO equivalente al 0.2% del valor de la obra” (Ley N.º 26273, Art. 1).

Ejemplo práctico

Supongamos que la empresa Constructora "Sol Andino S.A.C." desarrolla una obra pública cuyo valor total es de **S/ 2,000,000**. De acuerdo con la ley, esta empresa deberá aportar **S/ 4,000 (0.2%)** a SENCICO. Este dinero servirá para ofrecer programas de capacitación y certificación de competencias a los obreros, técnicos y profesionales de la construcción.

Importancia del aporte al SENCICO

Este aporte no es un gasto sin retorno. Por el contrario, **mejora la calidad de la mano de obra** en el sector construcción, reduce accidentes laborales, eleva la productividad y abre oportunidades de empleo formal. Además, permite a los trabajadores acceder a

certificaciones técnicas que reconocen sus habilidades y aumentan su empleabilidad.

“El SENCICO constituye una herramienta clave para el desarrollo técnico del país, contribuyendo a la inclusión laboral con calidad y equidad” (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2023).

7. Descuento de cuota sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden autorizar el descuento automático de su cuota sindical. Esta contribución financia la actividad gremial y fortalece la negociación colectiva. Sin embargo, en la práctica, la afiliación sindical sigue siendo baja en el Perú debido al temor a represalias. La promoción de la libertad sindical es clave para el fortalecimiento del diálogo social.

Conclusión General

En conclusión, el marco legal laboral peruano, fundamentado en la Constitución Política y un sistema normativo robusto, busca garantizar condiciones justas y dignas para los trabajadores, promoviendo la formalidad, el fomento del empleo, la capacitación y la protección social. Aunque existen desafíos como la informalidad y la adecuada fiscalización, las leyes vigentes proporcionan un marco sólido para equilibrar los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, contribuyendo así al desarrollo económico y social del país.

Conclusión Específica

Respecto a la promoción del empleo y las relaciones individuales de trabajo, se concluye que las políticas y programas establecidos por el Estado, como el fomento del empleo formal, la formación laboral continua y la regulación de modalidades laborales especiales, son herramientas esenciales para mejorar la productividad y competitividad laboral. Estas medidas no solo benefician a los trabajadores, sino que también fortalecen el mercado laboral y la economía nacional.