



ProInversión

Agencia de Promoción de la Inversión Privada - Perú

Régimen laboral de la actividad privada en el Perú

La legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado¹. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria (p.ej. sector agrario, minería, textil, entre otros), la ocupación o actividad (p.ej. régimen de enfermeras) o el número de empleados en la empresa (p.ej. microempresas y pequeñas empresas).

Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo son acuerdos entre el empleador y el empleado que se basan en 3 elementos esenciales:

1. El servicio debe ser personal (no puede ser delegado),
2. Relación de subordinación entre el trabajador y el empleador,
3. Salario que el empleado recibe por el trabajo realizado.

Tipos de contrato

- Contratos de plazo indefinido: Constituyen la regla general para la contratación en el Perú y no tienen una duración expresamente definida.
- Contratos de duración determinada: Para esta modalidad de contratación, la legislación requiere prueba de una causa objetiva que permita esta condición, como en el caso de:
 - Contratos de carácter temporal (p.ej. la puesta en marcha de un nuevo negocio)
 - Contratos de naturaleza accidental (p.ej. el reemplazo de un empleado)
 - Contratos para una obra o servicio específico (p.ej. servicios de temporada)

¹ Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus enmiendas.

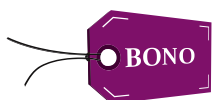
Reglas generales

- **Jornada de trabajo para los empleados:** Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas por semana como máximo.
- **Horas extraordinarias de trabajo:** Se pagan con un recargo a convenir, pero por las primeras 2 horas no podrá ser inferior al 25% por hora (calculado sobre la remuneración mensual del trabajador). Por las horas restantes no será inferior al 35% por hora.
- **Turno de noche:** De 10:00 p.m. a 6:00 a.m. El pago a los empleados no será inferior al salario mínimo mensual más un recargo del 35% como mínimo.
- **Salario mínimo vital:** S/ 850 (Aproximadamente US\$ 250).
- **Periodo de prueba:** Todos los contratos antes mencionados permiten un periodo de prueba de 3 meses. Durante este plazo, el empleado no tiene derecho a indemnización en caso de despido arbitrario. Este periodo de prueba se puede extender a 6 meses para los trabajadores cualificados o aquellos en puestos de confianza y a 12 meses para el personal directivo.

Principales beneficios de los empleados



1. **Vacaciones anuales:** El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.



2. **Gratificaciones:** De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación.



3. **Seguro Social de Salud:** El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.



4. **Asignación familiar:** Es un pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente. Se paga a los empleados que tienen uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años inscritos en programas de educación profesional o universitaria.



5. **Participación en los beneficios:** Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.

Actividad de la empresa	Porcentaje
Pesca, telecomunicaciones e industria	10%
Minería, comercio al por mayor y menor y restaurantes	8%
Otras actividades	5%



6. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre). El monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período. En este sentido, la cantidad que se deposite en un año por cada empleado será de aproximadamente un salario mensual.



7. Sistema de Pensiones: El empleado puede optar por unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP). La tasa aplicable del SNP es del 13% de la remuneración mensual del trabajador y la tasa del SPP es en promedio de 13.2%. Esta aportación es asumida por el empleado, pero el empleador es responsable de su cobro.

Terminación del contrato de trabajo

Causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por acuerdo entre el empleador y el empleado.
- Por renuncia del empleado.
- Jubilación del empleado.
- Invalidez permanente absoluta o muerte del empleado.
- Finalización del proyecto o servicio o vencimiento del plazo acordado, en el caso de los contratos de plazo fijo.
- Despido en los términos permitidos por la ley.

Tipos de despido

DESPIDO	DESCRIPCIÓN	INDEMNIZACIÓN
Justificado	Sobre la base de una causa especificada en la ley relativa a la conducta o habilidades del empleado	No hay indemnización
Arbitrario	Sobre la base de una causa distinta a las que se especifican en la ley	El empleado tiene derecho a reclamar una indemnización
Nulo	El despido viola los derechos fundamentales de los trabajadores	El empleado puede elegir entre la indemnización y la restitución en el lugar de trabajo
Indirecto	El empleado es objeto de actos de hostilidad equivalentes al despido	El empleado tiene derecho a reclamar una indemnización

La indemnización es equivalente a 1½ del salario mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 salarios.



Personal extranjero

El régimen laboral general para la actividad privada en el Perú es aplicable a la contratación de personal extranjero, con los mismos derechos y beneficios reconocidos a los empleados locales.

En cuanto a la duración del contrato, en este caso el plazo máximo es de 3 años, pero prorrogable por períodos de tiempo similares. Una vez suscritos, estos contratos deberán ser aprobados por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

Como regla general, el número de trabajadores extranjeros no debe superar el 20% de todo el personal. Del mismo modo, las remuneraciones totales percibidas por los empleados extranjeros no deben exceder el 30% de la nómina. Se pueden hacer excepciones a estas restricciones en el caso de los profesionales y técnicos especializados, o personal directivo de una nueva actividad empresarial, entre otros.

Los límites a la cantidad de personal y cuantías retributivas no son aplicables, entre otros, a:

- Los empleados extranjeros que tengan esposa, hijos, padres o hermanos con nacionalidad peruana,
- Los empleados extranjeros cuyo país de origen tiene un acuerdo de reciprocidad con el Perú,
- Los empleados extranjeros que se dediquen a los servicios de transporte internacional, ya sea por vía terrestre, aérea o marítima con un pabellón extranjero y registro,
- Los empleados extranjeros que tengan una inversión permanente de al menos 5 Unidades Impositivas Tributarias –UIT², durante la vigencia de su contrato de trabajo.

² Para 2016, una Unidad Impositiva Tributaria (UIT) = S/ 3 950 (US\$ 1 170 aproximadamente).