



INFOCARD ELANBiz Régimen Laboral ¹

Última actualización en diciembre de 2019.

Para información adicional, lo invitamos a utilizar nuestro servicio [Ask the Expert](#).

El objetivo de esta infocard es dar a conocer algunos elementos esenciales del régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales en el Perú.

Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

El **régimen laboral peruano** es aplicable a las relaciones que vinculan al empleador y al trabajador en el Perú. Se presume la existencia de un contrato de trabajo, a plazo indeterminado, en toda prestación de servicios que se haga de manera personal, remunerada y subordinada. En este campo se aplicará lo que se conoce como el principio de la “*Primacía de la Realidad*”, según el cual se analizará si en los hechos se da un contrato de trabajo aunque se le trate de denominar de otra forma a la relación contractual.

Bajo esta premisa, el contrato de trabajo se diferencia del contrato de locación de servicios, en atención a los siguientes elementos:

ELEMENTOS	CONTRATO DE TRABAJO	LOCACION DE SERVICIOS
Prestación	Debe prestarse de manera personal.	Puede prestarse a través de terceros.
Subordinación	El empleador puede dirigir, controlar y sancionar.	No existe subordinación.
Temporalidad	Carácter permanente o continuo, salvo en el caso de contratos a plazo determinado y sometimiento a un horario.	Carácter temporal y no hay horario.
Exclusividad	Toda o la principal actividad del trabajador se presta en principio de manera exclusiva a favor del empleador.	La prestación puede ser personal pero no es exclusiva, el locador puede prestar servicios a favor de terceros.

¹ La información contenida en esta Infocard solo es de carácter general. Para información más detallada, eventos y acciones de promoción comercial, así como eventuales contactos comerciales, por favor dirigirse a las Oficinas Comerciales de los Estados miembros y las Cámaras bilaterales en Lima.



Modalidades del contrato de trabajo

1. Período de prueba

El contrato de trabajo se celebra a **plazo indefinido**, por regla general, y a **plazo fijo**, de manera excepcional. Los tres (03) primeros meses serán considerados como período de prueba, por lo que durante éste tiempo, el empleador podrá prescindir de los servicios del trabajador sin necesidad de invocar una causa justa de despido. El período de prueba se puede ampliar a seis (06) meses, por acuerdo escrito de las partes, en caso de trabajadores calificados o de confianza y hasta un (01) año en caso de personal de dirección.

Pasado este plazo, el trabajador cuenta con estabilidad laboral y sólo se le podrá despedir por causa justificada o pagando una indemnización por despido arbitrario, equivalente a una remuneración mensual y media por cada año de trabajo en el régimen general.

2. Contratos de trabajo a plazo fijo o modales

La **contratación a plazo fijo** debe cumplir con una causa objetiva que sustente dicha temporalidad. Los contratos a plazo fijo pueden celebrarse bajo distintas modalidades y están sujetos a una duración máxima que varía entre dos (02) a cinco (05) años, dependiendo de la causa de contratación, período tras el cual el contrato pasará a ser de plazo indefinido. De verificarse que no había causa objetiva que sustente la temporalidad o de excederse el plazo de duración máxima del contrato, las autoridades del Ministerio de Trabajo considerarán que este se ha desnaturalizado y el contrato pasará a ser de plazo indefinido.

Existen **nueve (09) modalidades** de **contratos a plazo fijo**:

NATURALEZA	CONTRATO
Temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato por inicio de nueva actividad • Contrato por necesidades del mercado • Contrato por reconversión empresarial
Accidental	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato ocasional • Contrato de suplencia • Contrato de emergencia
Obra o Servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato específico • Contrato intermitente • Contrato de temporada



3. Contratos de trabajo a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial debe ser necesariamente celebrado por escrito y puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su registro, en el término de quince (15) días calendario de su suscripción. El **contrato de trabajo a tiempo parcial** involucra un **máximo** de diecinueve (19) horas semanales en caso labore cinco (5) días, y si labora seis (06) días a la semana su jornada no podrá exceder las veintitrés (23) horas semanales. En caso la jornada del trabajador exceda estos límites, éste alcanzará protección contra el despido arbitrario. Los trabajadores que no cumplan con este requisito no se encuentran comprendidos dentro este ámbito de protección.

Jornada Laboral

Los trabajadores están sujetos a una **jornada ordinaria de trabajo máxima de cuarenta y ocho (48) horas a la semana**. El trabajador tiene derecho a veinticuatro (24) horas de descanso semanal, el mismo que normalmente es gozado los domingos. Asimismo, el trabajador tiene derecho a descanso en los feriados establecidos por ley, pero tendrán derecho al pago completo por dicho día de trabajo. En caso que el trabajador preste servicios en un día feriado, el empleador estará obligado a pagar un adicional de 100% de un salario diario o, alternativamente, otorgarle un día adicional de descanso en compensación por el feriado laborado. Ver la lista completa de feriados en Ficha ELANbiz: Viaje de Negocios al Perú.

Vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a **treinta (30) días de vacaciones pagadas por cada año de servicio**, a menos que ellos acuerden con el empleador reducir el período vacacional hasta un máximo de 15 días, o acumular dos (02) descansos consecutivos. No obstante, en el supuesto que el trabajador no goce del descanso vacacional dentro del siguiente año de obtenido el derecho, le corresponderá una indemnización vacacional.

Remuneraciones y Beneficios Sociales

CONCEPTO	DETALLE
Remuneración Mínima Vital	La remuneración mensual mínima vital es ajustada por el Estado. A la fecha equivale S/ 930.00 (aproximadamente € 263.00)
Gratificaciones	Existen dos (02) gratificaciones obligatorias por año; una en el mes de julio y una en el mes de diciembre. El monto de las gratificaciones equivale a la remuneración mensual percibida por el trabajador.



CONCEPTO	DETALLE
Compensación por Tiempo de Servicios	Es un beneficio legal que consiste en 8.33% de la remuneración percibida por el trabajador en el semestre, lo que representa alrededor de una remuneración por año.
Utilidades	Los trabajadores de empresas con más de 20 trabajadores tienen derecho a un porcentaje de las utilidades que varía entre el 5% a 10%, dependiendo de la actividad económica que realiza la empresa.
Aportes al sistema de pensiones y seguro social de salud	El empleador está obligado a retener un porcentaje del sueldo del trabajador por concepto de aportes a los sistemas de pensiones, sea público o privado. Sistema de pensiones público (ONP): 13% Sistema de pensiones privado (AFP): 12.82% – 13.04% El Seguro Social de Salud (ESSALUD) que representa 9% de la remuneración está a cargo del empleador.

Régimen laboral de la micro y pequeña empresa

Pueden acogerse al **régimen laboral de la MYPE** en Perú aquellas empresas que, sin formar parte de un grupo económico o tener vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros, cumplan con las siguientes características:

- **Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT² (S/ 630,000.00 o aproximadamente € 171,149.14).
- **Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1,700 UIT (S/ 630,000 – S/ 7'140,000.00 o € 171,149.14 – € 1'939,690.30).

CONCEPTO	RÉGIMEN REGULAR	PEQUEÑA EMPRESA	MICRO EMPRESA
Remuneración	S/ 930.00	S/ 930.00	S/ 930.00
Descanso semanal	24 horas	24 horas	24 horas
Feridos	Si	Si	Si
Vacaciones	30 días calendario	15 días calendario	15 días calendario
Gratificaciones	100% de una remuneración	50% de una remuneración	No
CTS	8.33% de la remuneración mensual	15 remuneraciones diarias por año de trabajo	No

² La Unidad Impositiva Tributaria (IUT) es un monto fijo sobre la base del cual se calcula el monto de las tasas administrativas y las multas. Cada año el Ministerio de Economía y Finanzas actualiza la UIT para el resto del año. La UIT para el año 2019 es S/ 4,200.00 (aproximadamente € 1,140.00, al tipo de cambio de compra 3.681 del 13 de noviembre de 2019).



	percibida por el trabajador en el semestre	(hasta 90 remuneraciones diarias)	
Seguro de salud	Privado o ESSALUD	ESSALUD	SIS o ESSALUD
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	Si	Si	No
Indemnización por despido arbitrario	Una remuneración y media por año de servicios, hasta el máximo de 12 remuneraciones.	20 remuneraciones diarias por año de servicios, hasta el máximo de 120 remuneraciones diarias.	10 remuneraciones diarias por año de servicios, hasta el máximo de 90 remuneraciones diarias.

Para consultar el impuesto a la renta aplicable a los trabajadores ver la infocard Tributación.

Contratación de trabajadores extranjeros

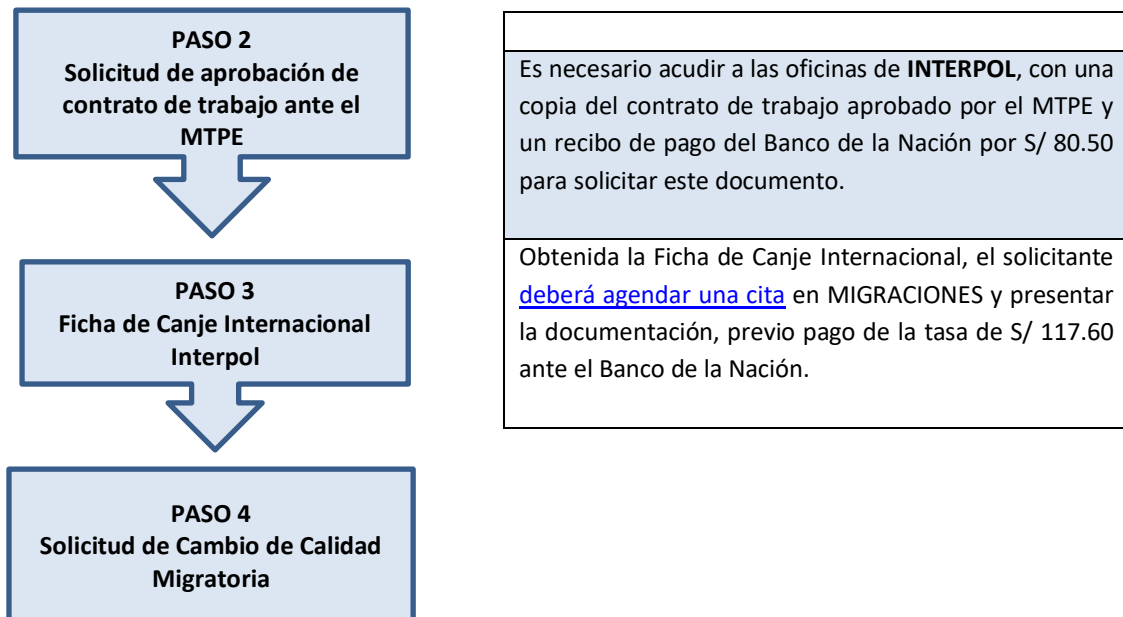
La legislación laboral peruana **permite la contratación de trabajadores extranjeros**, siempre y cuando estos no superen el 20% del total de empleados contratados por la empresa y los salarios percibidos por estos no superen el 30% del total de la planilla de la empresa. No obstante, existen excepciones a esta regla respecto a **(a)** personal profesional o técnico especializado y **(b)** personal de dirección y/o gerencial, de una nueva actividad empresarial es decir una empresa que ha sido creada dentro de los tres primeros años o en caso de reconversión; quienes podrán solicitar, ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (“MTPE”), ser exonerados de los porcentajes limitativos. Para

Los trabajadores extranjeros no podrán laborar hasta que obtengan una visa de trabajo, por parte de la Superintendencia Nacional de Migraciones (“**MIGRACIONES**”). A efectos de ello, para poder solicitar la calidad migratoria para los trabajadores que deseen residir en el Perú, es necesario cumplir con los siguientes pasos:



Los **extranjeros no pueden firmar contratos sin una calidad migratoria habilitante o un permiso**. Este se puede solicitar en línea, previo pago de S/ 16.00 al Banco de la Nación, a través de [este enlace](#).

El **contrato de trabajo debe presentarse en tres (03) copias ante el MTPE**, acompañado de una declaración jurada que solicite la exoneración o indique el cumplimiento de los porcentajes limitativos.



Respecto a la **calidad migratoria de “Negocios”**, cabe precisarse que ésta puede ser solicitada en el aeropuerto por un período de tres (03) meses por parte de los ciudadanos de la zona Schengen.

Nótese que cuando una empresa extranjera destaca a un empleado en el Perú para que lleve a cabo un servicio, ese trabajador “designado”, en la medida que no reciba ordenes de la empresa peruana no será considerado trabajador de la empresa peruana³.

Otras obligaciones del empleador

MATERIA	ALGUNAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) Ley N° 29783	Implementar un Sistema de Gestión de SST, el cual debe revisarse una (01) vez al año.
	Realizar no menos de cuatro (04) capacitaciones en materia de SST, al año.
	Adjuntar al contrato de trabajo de cada trabajador la descripción de las recomendaciones de SST, según su cargo.
	Elaborar un mapa de riesgos, el cual debe exhibirse en un lugar visible.
	Elegir un Supervisor de SST, en caso la empresa tenga menos de veinte (20) trabajadores, o un Comité de SST, en caso se exceda de ese número, quienes estarán encargados de la elaboración y aprobación de políticas y documentos de SST.
	Elaborar y entregar un Reglamento Interno de SST, en caso la empresa tenga veinte (20) o más trabajadores.

³ Para asuntos relativos a reconocimientos de diplomas ver infocard Posgrados y Maestrías.



<p>Igualdad Salarial Ley N° 30709</p>	<p>Conformar un equipo de trabajo de igualdad salarial, el que deberá ser equilibrado en género.</p>
<p>Igualdad Salarial Ley N° 30709</p>	<p>Elaborar e implementar un Cuadro de Categorías y Funciones en el que se describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los puestos de trabajo incluidos en cada categoría; • Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su aprobación en una categoría; • La ordenación y/o jerarquización de categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica. <p>Elaborar, implementar y comunicar a los trabajadores una Política Salarial de igualdad salarial.</p> <p>No incurrir en actos de discriminación salarial que respondan a circunstancias tales como embarazo, maternidad y/o paternidad, lactancia, responsabilidades familiares y ser víctima de violencia familiar.</p>
<p>Prevención y sanción del hostigamiento sexual Ley N° 27942</p>	<p>Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.</p> <p>Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.</p> <p>Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. Así como sancionar al hostigador.</p>

Enlaces útiles

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):

<https://www.gob.pe/mtpe>

Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES):

<https://www.migraciones.gob.pe/>

Interpol Perú (INTERPOL):

<https://www.gob.pe/7307-obtener-ficha-de-canje-internacional-interpol>

Plataforma de pagos virtual del Banco de la Nación:

<https://pagalo.pe/>

Esta infocard ha sido preparada por los expertos del proyecto MAT Perú de la UE que desarrolla información actualizada para la plataforma ELANBiz.

Si desea obtener información personalizada envíenos una pregunta a través de nuestro servicio [“Ask the Expert”](#).

¡Es gratuito y recibirá la respuesta en un plazo máximo de 5 días hábiles!

Didn't find what you need?

Ask the expert

Exención de responsabilidad

Las opiniones expresadas pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan la opinión oficial de la Unión Europea. Ni la Unión Europea ni ninguna persona actuando en nombre de la Unión Europea es responsable por el uso que pueda hacerse de esta información. Ni la Unión Europea ni los miembros del consorcio ELANBiz son responsables o pueden ser considerados responsables por cualquier pérdida sufrida como consecuencia del contenido de esta infocard.