



GUÍA PRÁCTICA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

BRIAN NUÑEZ ZEGARRA

INDICE

Introducción	2
Empiezo a trabajar ¿Qué Debo saber?	3
Tipos de contratación	6
Contrato a Tiempo Parcial, Part – Time Ingresar a planilla	11
Contrato de Locación de Servicios	12
Ingresar a Planilla	14
Asignación familiar	16
Periodo de prueba	18
Horario y jornada de trabajo	21
Horas extras	22
Marco Legal	23

INTRODUCCIÓN

Durante el tiempo en que tengo la oportunidad de brindar información sobre derechos laborales, he notado la gran importancia que tiene ésta y la gran diferencia que hace el hecho de que un trabajador pueda obtener a tiempo, información veraz acerca de sus derechos y procedimientos a seguir frente a distintas situaciones que pudieran darse en su centro de labores. Esta información, así como importante, también es gratuita y debe estar al alcance de todos, no sólo mediante la publicación de todas las leyes que comprenden nuestra legislación laboral en alguna página de Internet, sino también, mediante un texto actualizado y con lenguaje claro y directo. Ese es el motivo por el que me permito escribir esta Guía Práctica de los Derechos del Trabajador, con el único fin de aportar una herramienta útil a todos los trabajadores que en algún momento se hayan hecho preguntas respecto a sus derechos laborales y que se han tenido que conformar con la posición parcializada de su empleador, viviendo muchas veces actos de injusticia que pudieron evitar si hubieran tenido un rápido acceso a esta valiosa información.

En esta primera entrega encontraremos temas importantes relativos al tiempo en que se inicia la relación laboral y durante la vigencia de esta. Este texto no pretende ser un manual doctrinario de consulta sino, como su nombre lo indica, una Guía Práctica con definiciones sencillas y preguntas frecuentes para su fácil comprensión.

Que les sea útil.

Brian D. Nuñez Zegarra

EMPIEZO A TRABAJAR, ¿QUÉ DEBO SABER?

Algo que pareciera ilógico preguntar, pero que es muy importante saber, antes que nada, es, si realmente soy un trabajador; ¿cómo es eso? ¿no todos los trabajadores son trabajadores?, empezaron los problemas; así es, no todas las personas que ponen a disposición de otra su capacidad laboral a cambio de un pago, son consideradas trabajadores para la ley, lo que es importante saber, ya que, si la ley no considera que hay una relación laboral, tampoco considerará que corresponda el pago de beneficios laborales.

Entonces ¿cómo sé si soy un trabajador?

La ley no establece una definición de trabajador, pero sí deja entrever los requisitos para que una persona tenga dicha condición, los cuales son los que se señalan respecto al contrato de trabajo; es decir, si existe un contrato de trabajo, entonces soy trabajador.

Es importante no confundir el contrato de trabajo, con el documento escrito que firmamos y que contiene las condiciones de la relación laboral, ya que el contrato de trabajo es **el acuerdo entre las partes (trabajador - empleador) que da inicio a la relación laboral, pudiendo ser escrito o verbal;** por tanto, usted podría tener un contrato de trabajo aún si no hubiera firmado uno, bastaría el acuerdo entre las partes para que existan los mismos efectos.

Elementos esenciales de la relación laboral

En consecuencia, para conocer la existencia de una relación laboral, es decir, si soy trabajador, deben existir estos tres elementos fundamentales:

1. Que exista una **prestación personal de servicios**.
2. Que esta prestación de servicios sea **remunerada o que haya contraprestación**.
3. Que exista el elemento de la **subordinación**.

1.- Prestación personal de servicios. - Que los servicios sean prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (si en la empresa donde trabajas te han hecho sacar factura y te la piden por cada cobro, quiere decir que están eludiendo este elemento de la prestación personal de servicios con el fin de desconocer posteriormente la existencia de la relación laboral). Es importante tener en cuenta que el trabajador sí puede ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual de la naturaleza de sus labores. **(Art. 5, D.S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728).**

2.- Contraprestación. - Es el **pago** que se otorga a cambio de la prestación personal de servicios.

3.- Subordinación. - Éste es el elemento más importante, del cual depende si existe o no una relación laboral y consiste en el hecho de que el trabajador esté sujeto a las órdenes del empleador o alguien que éste último designe. La existencia de la subordinación se demuestra también cuando existen situaciones que denotan una sujeción del trabajador a la empresa, como, por ejemplo, la existencia de un horario

de trabajo, el otorgamiento de un puesto dentro de la empresa o la imposición de una sanción.

En resumen:

Si presto servicios de manera personal para alguien (sea persona o empresa), me pagan por esos servicios y estoy sujeto a subordinación (recibo órdenes, tengo horario de trabajo, etc.), entonces, **¡soy un trabajador!**

Ojo: Además de lo anterior, para ser merecedor de los beneficios laborales de ley, debo trabajar un mínimo de 4 horas diarias (20 horas a la semana si trabajo 5 días o 24 horas a la semana si trabajo 6 días) **(Ver “Contrato a tiempo parcial, Part - Time”)**; así también, los beneficios laborales serán distintos si la empresa es una MYPE (Microempresa o pequeña empresa, si el trabajador es un trabajador del hogar, si se encuentra bajo el régimen de construcción civil o si se presta servicios para el Estado bajo el régimen CAS.

TIPOS DE CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo es **el acuerdo** entre las partes (Trabajador – Empleador), mediante el cual el trabajador se obliga a prestar servicios de manera personal para el empleador, bajo subordinación, a cambio de una contraprestación (un pago). Así de sencillo. Así también, es importante saber que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito:

- En el contrato verbal no se firma ningún documento, muchas veces se cierra con un apretón de manos y el compromiso de asistir a laborar.

La ley presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando existen los elementos del trabajo (prestación personal de servicios, subordinación y contraprestación) **(Art. 4, D.S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728)**.

-En el contrato escrito, se fijan las características de la relación laboral, señalando principalmente el cargo que desempeñará el trabajador, el horario y jornada de trabajo, así como el monto de la remuneración.

Ojo: No todos los contratos pueden ser verbales, la ley señala que los contratos a plazo indeterminado pueden ser verbales, pero los contratos sujetos a modalidad deben ser escritos.

1.- CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO

También conocido por los trabajadores como “contrato indefinido”, “estable”, “en planilla” (términos no necesariamente correctos).

El contrato a plazo indeterminado tiene como principal característica el hecho de no tener una duración determinada, por lo mismo, el trabajador goza de cierta estabilidad laboral, ya que no está sujeto a

una renovación de contrato. Esta relativa estabilidad se encuentra supeditada al cumplimiento de las obligaciones laborales, tales como no incurrir en causas justas de despido relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador.

Este tipo de contrato puede ser verbal o escrito; tal es así que cuando existen los elementos del contrato de trabajo (prestación personal de servicios, subordinación y contraprestación), la ley presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Preguntas Frecuentes:

Entré a trabajar, pero nunca firmé contrato, ¿cuál es mi situación?

Si te encuentras laborando y puedes notar que en tus labores existen los elementos esenciales de la relación laboral, es decir, realizas una **prestación personal de servicios**, te pagan por ello (**contraprestación**) y estás sujeto a **subordinación** (recibes órdenes, tienes un cargo, tienes un horario de trabajo, etc.), entonces tienes un contrato laboral a plazo indeterminado y te corresponden todos los beneficios de ley.

¿Sólo si tengo contrato de trabajo a plazo indeterminado estoy en planilla?

No, la obligación de registrar en planilla al trabajador no está condicionada al tipo de contrato, es decir, los trabajadores que firman contrato de trabajo sujeto a modalidad, también conocido como contrato a plazo fijo, deben ser registrados en planilla del mismo modo que los trabajadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado.

¿Si tengo contrato de trabajo a plazo indeterminado ya no me pueden despedir? ¿Soy estable?

La estabilidad es relativa, toda vez que aunque el trabajador ya no está sujeto a un plazo de término de contrato y por tanto, no existe la

incertidumbre por la renovación o no del contrato, sí se puede despedir a un trabajador que se encuentra bajo contrato indeterminado por causa justa contemplada en la ley.

2.- CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

También conocido como contrato a plazo fijo.

Este tipo de contratos tiene su razón de ser en que sólo se contrata al trabajador por una necesidad específica que no es de naturaleza permanente, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada; y tiene como principal característica en que están sujetos a un plazo determinado, luego del cual se extingue la relación laboral, pudiendo ser renovados al vencimiento, pero dichas renovaciones no pueden superar un plazo específico dependiendo del tipo de contrato.

Tipos de Contratos de trabajo sujetos a modalidad:

Contratos de naturaleza temporal

-Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad. - Se contrata mediante este tipo de contrato sólo si existe el inicio de una nueva actividad productiva, una posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, y cuando se incrementa las ya existentes. El plazo en este tipo de contrato puede ser acordado o renovado hasta por tres años.

-Contrato por necesidades del mercado. - Se contrata mediante este tipo de contrato con el objeto de atender incrementos **coyunturales** de la producción.

El plazo en este tipo de contrato puede ser acordado o renovado hasta por cinco años.

-Contrato por reconversión empresarial. - Se contrata mediante este tipo de contrato sólo si existe una sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, o por variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

El plazo en este tipo de contrato puede ser acordado o renovado hasta por dos años.

Contratos de naturaleza accidental

-Contrato ocasional. - Se contrata mediante este tipo de contrato para atender actividades transitorias **distintas** a la actividad habitual del centro de trabajo.

El plazo en este tipo de contrato puede ser acordado o renovado hasta por seis meses.

-Contrato de suplencia. - Se contrata mediante este tipo de contrato sólo con el objeto de que el trabajador sustituya a un trabajador estable de la empresa.

El plazo en este tipo de contrato puede ser acordado o renovado por el tiempo que resulte necesario según las circunstancias.

-Contrato de emergencia. - Se contrata mediante este tipo de contrato para cubrir necesidades de caso fortuito o de fuerza mayor.

La duración de este contrato será la misma que el de la emergencia.

Contratos de obra o servicio

-Contrato para obra determinada o servicio específico. - Se contrata mediante este tipo de contrato con un objeto específico y de duración determinada, la cual será la que resulte necesaria.

-Contrato Intermitente. - Se contrata mediante este tipo de contrato para cubrir necesidades de la empresa que son de naturaleza permanente pero discontinua.

-Contrato de temporada. - Se contrata mediante este tipo de contrato para cubrir necesidades de la empresa que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo. Un ejemplo modelo de este tipo de contratos es el contrato de trabajo de los heladeros o de los que elaboran panetones, ya que principalmente laborarán en ciertas épocas del año.

Preguntas Frecuentes:

¿Cuál es la duración mínima de este tipo de contrato? ¿Me pueden hacer contrato por un mes?

La ley no establece un mínimo de duración de los contratos sujetos a modalidad, sólo se señala el máximo que podrán durar estos o la suma de las renovaciones al contrato realizadas, por tanto, sí se puede elaborar por un mes si las necesidades de la empresa lo ameritan.

¿Cuántas renovaciones pueden hacerme? ¿Hay un máximo?

Como se ha señalado en la descripción de cada tipo de contrato, la mayoría señala el plazo máximo que debe durar un contrato o la suma de las renovaciones, pudiendo ser desde seis meses hasta cinco años dependiendo del contrato suscrito. Para todos los demás contratos, el

plazo no puede superar los 5 años, caso contrario, el contrato se desnaturaliza y se vuelve uno de naturaleza indeterminada.

Mi contrato ya venció y acabo de firmar una renovación, ¿me tienen que pagar mi liquidación?

La liquidación de beneficios sociales se otorga al término de la relación laboral, por tanto, no importa si un contrato ha vencido, ya sea que renovó contrato o siguió trabajando sin firmar la renovación, si usted sigue laborando aún no le corresponde cobrar su liquidación.

Trabajé varios años y renové varios contratos ¿Por cuánto tiempo me toca mi liquidación?

La liquidación se computa desde la fecha de inicio de labores, es decir, desde que ingresó a laborar, sin importar si durante todo el periodo laborado se suscribieron uno o más contratos.

¿Me tienen que avisar si me van a renovar o no mi contrato? ¿Con cuánto tiempo de anticipación?

No, no es obligación de la empresa avisar con algún plazo de anticipación si no se va a renovar contrato al trabajador, a menos que esto se estipule en el contrato; se entiende que el trabajador sabe cuándo termina su contrato porque este plazo está señalado en el mismo.

¿Si no me renuevan contrato es despido arbitrario?

No, es cese laboral por término de contrato.

3.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

También conocido como “Part - time” o contrato a medio tiempo.

El contrato a tiempo parcial debe ser celebrado por escrito y registrado ante el Ministerio de Trabajo; su principal característica es que la

prestación de labores no se realiza por más de 4 horas diarias; si el trabajador superara esta cantidad de horas diarias se haría acreedor a todos los beneficios de ley. Para el cálculo de horas se considera cumplido el requisito si es que la suma de las horas laboradas a la semana supera las 20 horas (en el caso que laborase cinco días a la semana) y las 24 horas (en el caso que laborase seis días a la semana).

El único beneficio de los trabajadores bajo este tipo de contrato es la gratificación. No tienen derecho al sueldo mínimo.

4.- CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Este tipo de contrato no es un contrato de trabajo, sino un contrato de naturaleza civil (no laboral); sin embargo, se hace mención a este tipo de contratación, debido a la frecuencia con que se utiliza indebidamente este tipo de contratos para la contratación de personal.

En tal sentido, si usted se encuentra prestando servicios de acuerdo a los elementos del contrato de trabajo señalados y en vez de estar registrado en planilla se le solicita emitir recibos por honorarios nos encontramos ante una simulación contractual en la que se pretende desconocerle los derechos que como trabajador le corresponden, siendo que al término de la relación laboral se desconocerá del mismo modo el pago de una liquidación con los montos y conceptos de ley.

Al ser esta situación tan recurrente en nuestra realidad, para el ejercicio de los derechos del trabajador se deberá recurrir tanto a las instancias administrativas correspondientes (Ministerio de Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), como judiciales a fin de reclamar el pago de los beneficios no otorgados, siendo necesario contar para ello con las pruebas que acrediten la existencia de una relación laboral.

Respecto a este punto, el Poder Judicial ha señalado que para la determinación de una relación laboral se deberá considerar la existencia de rasgos de laboralidad, los cuales son documentos o hechos corroborados que en su conjunto determinen la existencia de un contrato de trabajo.

Recomendación:

Si usted se encuentra en la situación anteriormente descrita se recomienda recabar todas las pruebas que pueda respecto a la existencia de una relación laboral, principalmente aquellas que acrediten la existencia de subordinación como el registro de ingreso o salida del personal, documentos de imposición de sanciones, etc.

INGRESAR A PLANILLA

Las planillas de pago, son registros de pago de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que la empresa se encuentra obligada a llevar (Decreto Supremo N° 001-98-TR, Normas Reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago).

Preguntas Frecuentes:

¿Cuándo me deben registrar en planilla? ¿Después del periodo de prueba?

La ley señala que los empleadores tienen la obligación de registrar en planilla a sus trabajadores dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, sin importar si se ha suscrito contrato a plazo indeterminado o contrato sujeto a modalidad. El trabajador puede estar registrado en planilla y a la vez encontrarse dentro del periodo de prueba; éste último no es condicionante para el ingreso a planilla.

Si estoy en planilla ¿quiere decir que soy estable?

No, como hemos mencionado en la pregunta anterior, el trabajador debe estar en planilla sin importar el contrato que haya firmado con la empresa; el que esté en planilla no quiere decir que se encuentre bajo contrato de trabajo indeterminado o que esto suponga alguna estabilidad.

Mi jefe dice que estoy en planilla, pero me hace girar recibos por honorarios, se me hace ligeramente sospechoso ¿Es esto correcto?

Sí es sospechoso, es lo que se denomina simulación de la relación laboral, ya que la emisión de recibos por honorarios no corresponde a una relación laboral sino a un contrato por locación de servicios

(contrato de naturaleza civil), y se realiza con el fin de evadir las obligaciones que tiene el empleador para con el trabajador.

Por tanto, si le hacen girar recibos por honorarios no se encuentra en planilla ni le correspondería “legalmente” ningún beneficio social, aunque en la práctica sí sea un trabajador y le correspondan todos sus beneficios.

ASIGNACIÓN FAMILIAR

La asignación familiar se encuentra normada en la Ley N° 25129, de fecha 06 de diciembre de 1989, ésta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar.

En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Referencia: Artículo 2° de la Ley N° 25129.

Preguntas Frecuentes:

¿Cuánto me deben pagar por asignación familiar? ¿Es el 10% de mi sueldo?

No, el monto correspondiente a la asignación familiar asciende al 10% de la remuneración mínima legal vigente a la fecha de pago, independientemente del monto de su sueldo.

¿Me deben pagar una asignación familiar por cada hijo que tengo?

No, es un solo monto, independientemente del número de hijos a su cargo.

¿Si tengo a otras personas a mi cargo, pero no tengo hijos, también me corresponde este pago?

No, la ley no contempla esta situación, sólo le corresponde este beneficio a los trabajadores que acrediten tener hijos a su cargo.

¿Si tanto el padre como la madre laboran en la misma empresa, tienen derecho a percibir ambos la asignación familiar?

Así es, cada uno de ellos deberá percibir este beneficio, la ley no contempla este supuesto como excepción.

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es el plazo que establece la ley dentro del cual el empleador no se encuentra obligado a demostrar causa justa para poder despedir al trabajador; es decir, sin importar la modalidad o plazo del contrato, dentro del periodo de prueba el trabajador puede ser despedido sin que se encuentre protegido contra el despido arbitrario, sólo le correspondería el pago de la remuneración por los días efectivamente laborados y los beneficios a los que pudiera haber accedido si tiene cuando menos un mes completo laborado.

Plazo

Por regla general el periodo de prueba es de tres meses, al cabo del cual el trabajador adquiere protección contra el despido arbitrario; este plazo solo puede ser extendido a seis meses o un año si el trabajador tiene la calidad de trabajador de confianza o de dirección, respectivamente.

Preguntas Frecuentes:

¿Si estoy en periodo de prueba el empleador me puede despedir sin motivo alguno o porque no le gusta mi cara?

Dentro del periodo de prueba el empleador no está obligado a demostrar causa justa de despido; en otras palabras: Sí, te puede despedir porque no le gusta tu cara.

¿Si supero el periodo de prueba recién ingreso a planilla?

No, el ingreso a planilla debe darse dentro de las 72 horas de iniciada la relación laboral, la superación o no de este periodo no es condicionante para el registro en planilla de un trabajador.

¿Si estoy en periodo de prueba debo trabajar más de ocho horas y hacer actividades extra laborales para ganar el derecho a estar protegido contra el despido?

No, los derechos y obligaciones del trabajador no varían ni disminuyen por encontrarse dentro del periodo de prueba, esto sólo comprende la protección contra el despido arbitrario. No se encuentra obligado a hacer ninguna actividad Extra laboral ni dentro ni fuera del periodo de prueba.

¿Si trabajo haciendo limpieza y mi jefe dice que confía mucho en mí, me puede extender el periodo de prueba a seis meses?

No, la ley señala cuándo se es personal de confianza o personal de dirección:

- Personal de Confianza (Hasta seis meses de periodo de prueba). - Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.
- Personal de Dirección (Hasta un año de periodo de prueba). - Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. (Art. 43, D.S. 003-97-TR).

Por tanto, por más que tu jefe diga que confía en ti, sólo se puede extender tu periodo de prueba más allá de los tres meses si tu puesto puede ser considerado, según la ley, como de confianza o de dirección.

No obstante lo señalado, se debe tener en cuenta que los últimos plenos jurisprudenciales laborales señalan que el periodo de prueba carecería de eficacia cuando se trata de un trabajador de confianza, toda vez que para dicho personal bastaría la pérdida de confianza para que se produzca el cese sin la posibilidad de reclamar indemnización por despido arbitrario.

HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Horario

Es la medida de la jornada, es decir, determina exactamente la hora de ingreso y la hora de salida del centro de trabajo. No quiere decir que dentro de todas las horas comprendidas entre la hora de ingreso y salida el trabajador se encuentra a disposición del empleador, ya que también comprende el horario de refrigerio.

Jornada de Trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios para la cual fue contratado.

La jornada máxima legal prevista tanto en la Constitución Política del Perú, así como en la Ley N° 27671 que modifica el Decreto Legislativo N° 854, es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal.

Horario de Refrigerio

El horario de refrigerio es el tiempo establecido por Ley para que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso. Cuando las jornadas se cumplan en horario corrido, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos y deberá coincidir, en lo posible, con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, es decir, no cuentan como parte

de las ocho horas de trabajo, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

Horas extras

Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida. Es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización; sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en peligro a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La hora extra se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en sobretiempo, aún sin autorización expresa del empleador. Cuando el sobretiempo es anterior o posterior a la jornada de trabajo en horario nocturno, la hora extra se calcula en base al valor de la remuneración ordinaria para la jornada nocturna.

¿Cómo se calculan las horas extras?

Las horas extras se pagan con un recargo a convenir del 25% adicional del valor hora para las dos primeras horas y un 35% adicional del valor hora a partir de la tercera hora en adelante.

Ejemplo: Remuneración mensual: S/. 1,000 nuevos soles. Días: 30 días mes laboral. Jornada de trabajo: 8 horas

- $1,000/30/8 = 4.16$ valor hora
- 4.16 (valor hora) + 1.04 (25% adicional primera hora extra) = S/. 5.20
- 4.16 (valor hora) + 1.04 (25% adicional segunda hora extra) = S/. 5.20
- 4.16 (valor hora) + 1.45 (35% adicional tercera hora extra) = S/. 5.61

MARCO LEGAL

Productividad y Competitividad Laboral

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Jornada y Sobretiempo de Trabajo

- Constitución política del Perú (Art. 25).
- Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, TUO del D.Leg. N° 854, D.S: N° 007-2002-TR.
- Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo D.S: N° 008-2002-TR.

Asignación Familiar

- Ley N° 25129
- Reglamento de la Ley de Asignaciones Familiares, D.S: N° 035-90-TR.