

## Boletín Laboral – Mayo 2015

### Coyuntura laboral

#### I. 1 de mayo: ¿Cómo debo efectuar el pago?

El 1 de mayo es Feriado No Laborable pues se conmemora el Día del Trabajo y su tratamiento se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 713, dispositivo normativo que ha dispuesto que – a diferencia de los demás días feriados no laborables – la remuneración correspondiente al 1 de mayo se abona indefectiblemente, sin considerar el número de días efectivamente trabajados en la semana.

Sin embargo, podrán presentarse situaciones especiales cuando el referido feriado coincida con el día de Descanso Semanal Obligatorio (en adelante, DSO) y/o cuando por razones de productividad se requiera que los trabajadores presten servicios el 1 de mayo. En estos casos, el empleador deberá tener en cuenta lo siguiente:

##### 1. Cuando el trabajador percibe una remuneración de periodicidad mensual

**1 de mayo que coincide con el DSO y el trabajador no labora ese día**

El trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por el DSO (que se encuentra incluida en la remuneración mensual) + 1/30 de la remuneración por el feriado 1 de mayo

**1 de mayo coincide con el DSO, sin embargo, el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho a la remuneración por el DSO (que se encuentra incluida en la remuneración mensual) + 1/30 de la remuneración por el feriado 1 de mayo + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

**1 de mayo no coincide con el DSO y el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho a la remuneración correspondiente al feriado 1 de mayo (que se encuentra incluida en la remuneración mensual) + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

##### 2. Cuando el trabajador percibe remuneración diaria o jornales

**1 de mayo que coincide con el DSO y el trabajador no labora ese día**

El trabajador tiene derecho al pago de 1 jornal por el DSO (que se encuentra incluido en la remuneración mensual) + 1 jornal adicional por el feriado 1 de mayo

**1 de mayo coincide con el DSO, sin embargo, el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho al pago de 1 jornal por el DSO + 1 jornal por el feriado 1 de mayo + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

**1 de mayo no coincide con el DSO y el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho al pago de 1 jornal por el feriado 1 de mayo + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

##### 3. Cuando el trabajador recibe una remuneración por destajo

**1 de mayo que coincide con el DSO y el trabajador no labora ese día**

El trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por el DSO (que equivale a dividir el salario semanal entre el número de días efectivos de trabajo) + la remuneración por el feriado 1 de mayo (se calcula dividiendo entre 30 la suma total de las remuneraciones percibidas durante los 30 días consecutivos o no, previos al 1 de mayo)

**1 de mayo coincide con el DSO, sin embargo, el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho a la remuneración por el DSO (que equivale a dividir el salario semanal entre el número de días efectivos de trabajo) + 1 remuneración por el feriado 1 de mayo (se calcula dividiendo entre 30 la suma total de las remuneraciones percibidas durante los 30 días consecutivos o no, previos al 1 de mayo) + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

**1 de mayo no coincide con el DSO y el trabajador labora ese día**

El trabajador tiene derecho a la remuneración correspondiente al feriado 1 de mayo (se calcula dividiendo entre 30 la suma total de las remuneraciones percibidas durante los 30 días consecutivos o no, previos al 1 de mayo) + la remuneración por el trabajo realizado con una sobretasa del 100%

# Boletín Laboral – Mayo 2015

## Coyuntura laboral

### II. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): ¿cómo se calcula la Remuneración Computable (RC)?

El viernes 15 de mayo vence el plazo para que los empleadores del sector privado depositen la CTS en la entidad financiera de elección del trabajador, en los casos en los que no se hubiera acordado el pago de una remuneración integral anual que incluya dicho beneficio.

La CTS equivale a 1/12 de la RC por cada mes completo de servicios prestado por el trabajador en el periodo correspondiente, compensándose la fracción del mes por treintavas partes de 1/12 de la RC. El semestre correspondiente comprende el periodo del 1 de noviembre de 2014 al 30 de abril de 2015.

Para calcular el monto de la RC para el cálculo de la CTS, el empleador deberá tener en cuenta lo siguiente:

- **Remuneraciones principales**

Tipos de remuneración principal	¿Forma parte de la RC?	Detalle
Remuneración principal fija	Sí	Si el trabajador percibe una remuneración mensual, se considera el sueldo básico que percibió el trabajador al 30 de abril de 2015.  En el caso de los obreros, la RC se calcula sobre la base de 30 jornales básico, considerando el monto respectivo al 30 de abril de 2015.
Remuneración principal variable o imprecisa	Sí	Si el trabajador percibe comisiones, salario a destajo u otras remuneraciones imprecisas o variables como remuneración principal, la RC se determina sobre la base del promedio de dichos conceptos percibidos en el periodo noviembre 2014 – abril 2015.

- **Remuneraciones complementarias**

Tipos de remuneración complementaria	¿Forma parte de la RC?	Detalle
Remuneración complementaria fija	Sí	Si el trabajador percibe remuneraciones complementarias fijas (todos los meses), como la asignación familiar, deberá considerarse en la RC el monto que el trabajador perciba al 30 de abril de 2015.
Remuneración complementaria variable o imprecisa	Sí	Si el trabajador percibe comisiones u horas extras adicionalmente a la remuneración principal, la remuneración complementaria variable o imprecisa integra la RC siempre que se haya cumplido con el requisito de regularidad (que implica haber sido percibidos cuando menos en 3 meses en el periodo de noviembre 2014 – abril 2015).  Para ello, se suman las remuneraciones complementarias variables o imprecisas y su resultado se divide entre 6 o entre el número de meses que se hubieran laborado en el periodo correspondiente.

# Boletín Laboral – Mayo 2015

## Coyuntura laboral

- Remuneraciones periódicas

Tipos de remuneración periódica	¿Forma parte de la RC?	Detalle
Remuneración de periodicidad superior a 1 mes pero inferior a 6 meses	Sí	Se computan sin que se exija el cumplimiento del requisito de regularidad en el periodo noviembre 2014 – abril 2015. Para ello, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6 o entre la cantidad de meses laborados en el periodo correspondiente.
Remuneración semestral	Sí	Se incorpora a la RC a razón de 1/6 de lo percibido en el semestre noviembre 2014 – abril 2015. Tal es el caso del monto percibido por concepto de "Gratificaciones Legales" en diciembre 2014.
Remuneración de periodicidad mayor a 6 meses pero inferior a la periodicidad anual	Sí	Se incorpora la RC a razón de 1/12 de lo percibido en el periodo noviembre 2014 – abril 2015.
Remuneración de periodicidad superior a la anual	No	Las remuneraciones que se abonan en periodos superiores a 1 año, no forman parte de la RC.

### III. Inafectación de Gratificaciones Legales: Tratamiento actual y Proyectos de Leyes presentados al Congreso

Como se recordará Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad, estableció la inafectación de las gratificaciones y aguinaldos de aportes, contribuciones y descuentos. Asimismo, dicha norma dispuso la entrega de una Bonificación Temporal Extraordinaria en beneficio de los trabajadores, equivalente al monto que el empleador dejara de desembolsar por concepto de EsSalud respecto de la gratificación legal o aguinaldo.

La Ley N° 29351 no se encuentra vigente desde el 1 de enero de 2015; en consecuencia, en la actualidad los empleadores se encuentran obligados a efectuar las retenciones y pagos de aportes correspondientes, respecto de las gratificaciones truncas que se abonen a los trabajadores que hubieran cesado a partir de dicha fecha; no existiendo obligación alguna a efectuar el pago de la Bonificación Temporal Extraordinaria en virtud de la referida ley.

Sin embargo, se viene discutiendo en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República 4 Proyectos de Ley que proponen prorrogar la inafectación de las gratificaciones establecida inicialmente por la Ley N° 29351, en los términos señalados a continuación:

Inafectación permanente	Inafectación temporal hasta el 31/12/2015	Inafectación temporal hasta el 31/12/2016
Proyecto de Ley 4415/2014-CR Proyecto de Ley 4415/2014-CR	Proyecto de Ley 4465/2014-CR	Proyecto de Ley 04415/2014-CR

### IV. Disponibilidad temporal de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Proyecto de Ley presentados al Congreso

El 30 de abril de 2015 el Poder Ejecutivo presentó al Congreso de la República el Proyecto de Ley 4465/2014-PE, que propone establecer medidas para dinamizar la economía durante el año 2015. Entre dichas medidas se propone establecer la disponibilidad temporal del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, de los depósitos de CTS que los trabajadores tengan acumulados en las cuentas de las entidades depositarias.

Como se recordará, el año pasado se estableció una medida similar con vigencia temporal, que venció el 31 de diciembre de 2014.

## Boletín Laboral – Mayo 2015

### Coyuntura laboral

#### V. Licencias por maternidad y matrimonio: Proyectos de Leyes

Tras la reciente aprobación del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula que la licencia de maternidad deberá tener una duración mínima de 14 semanas (98 días naturales), se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República el Proyecto de Ley 4410/2014-CR.

Dicho proyecto de ley propone la modificación del primer párrafo del artículo 1 de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, en los términos siguientes:

Ley N° 26644 (vigente)	Proyecto de Ley 4410/2014-CR
Artículo 1.- Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de <u>45 días de descanso prenatal</u> y <u>45 días de descanso postnatal</u> . El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto.	Artículo 1.- Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de <u>63 días de descanso prenatal</u> y <u>63 días de descanso postnatal</u> . El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto.

Asimismo, se ha presentado el Proyecto de Ley 4418/2014-CR que propone conceder el derecho de licencia por matrimonio a trabajadores de actividad pública y privada, por el plazo de 5 días hábiles, con carácter irrenunciable y sin la posibilidad de ser sustituido por el pago en efectivo u otro beneficio.

