



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

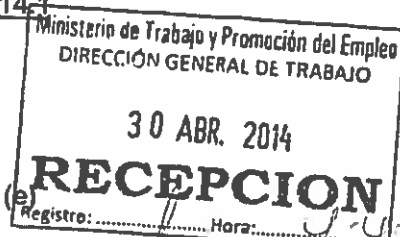
INFORME N° 48 -2014-MTPE/2/14-1

Para: Gastón Remy Llacsá
Director General de Trabajo (e)

De: Juan Carlos Gutierrez Azabache
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 30 de abril del 2014

Referencia: H.R. N° 35471-2014-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa al escrito de fecha 17 de marzo del 2014 presentado por la Embajada de Sudáfrica en Perú (en adelante, la Embajada) sobre los beneficios laborales de los trabajadores que laboren para una Embajada.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre los administrados recurrentes, al no resolver casos concretos que corresponden a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.



En atención a lo indicado, en las líneas siguientes pasamos a desarrollar la opinión técnica de esta Dirección con relación a las materias generales consultadas por la Embajada.

I. ANTECEDENTES

Según se indica en el escrito presentado por la Embajada, se requiere absolver las siguientes preguntas:

1. De acuerdo a ley, ¿qué beneficios adicionales a la remuneración básica se deben abonar al trabajador (asignación familiar, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, etc.)?
2. De acuerdo a ley, ¿está obligado el empleador a reajustar tales beneficios basados en el incremento del costo de vida o en la inflación?
3. De acuerdo a ley, ¿es posible eliminar bonificaciones que son pagadas actualmente al trabajador y que no son obligatorias según la legislación del Perú?
4. De acuerdo a ley, ¿es posible compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso?



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo**Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

5. De acuerdo a ley, las trabajadoras del hogar, ¿cuentan con los mismos beneficios que los empleados de la Embajada?

II. ANÁLISIS

A fin de absolver las preguntas formuladas, debe indicarse que se asume como premisa que se trata de trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL), y normas complementarias, procedemos a responder las consultas en dicho sentido.

PREGUNTA 1

Conforme a lo desarrollado por la doctrina¹ y la normatividad laboral², se considera como "remuneración" a la contraprestación que recibe una persona por los servicios que brinda de manera subordinada.

Al respecto, debe considerarse que los servicios brindados por una persona pueden calificar como independientes o subordinados, dependiendo de las características que presente en los hechos. En tal sentido, calificarán como independientes cuando el prestador de servicios organice su propia actividad sin sujetarse a la dirección de la persona que lo contrata, ni insertarse en el ámbito de su organización. Por el contrario, serán subordinados en caso las actividades de la persona sean organizadas por quien se beneficia de los servicios. Es decir, es este último (empleador) quien dirige, fiscaliza y sanciona las actividades realizadas por el primero (trabajador).

De acuerdo a las normatividad vigente, se considera como remuneración al íntegro de lo que el trabajador subordinado recibe por sus servicios. En tal sentido, corresponde considerar lo dispuesto por los artículos 6° y 7° del TUO de la LPCL:

"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto." (Subrayado agregado).

¹ Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, p. 39.

² Artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650."

Al respecto, los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 indican lo siguiente:

"Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;*
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;*
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;*
- d) La canasta de Navidad o similares;*
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;*
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;*
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;*
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;*
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;*
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal."*





"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal."

Conforme puede verse de las citas anteriores, el marco legal no exige que la contraprestación otorgada al trabajador sea regular a fin de calificar jurídicamente como remuneración.

Ahora bien, cabe indicar que sí existen reglas o criterios de "regularidad" que son considerados por las normas legales a efectos de que un concepto remunerativo sea incluido en la base de cálculo de ciertos beneficios laborales, tales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y la remuneración vacacional.

En este sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, TUO de la CTS), señala la siguiente regla de regularidad a efectos de que lo otorgado al trabajador sea computable en la base de cálculo del beneficio:

"Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (...)" (Subrayado agregado).

"Artículo 16.- Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el Artículo 21 de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

(...)" (Subrayado agregado).

Asimismo, la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, desarrolla la siguiente regla de regularidad:

"Artículo 3.- Remuneración regular

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.
(Subrayado agregado).

Del mismo modo, el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece lo siguiente con relación a la base de cálculo que servirá de referencia para el cálculo de la remuneración vacacional:

"Artículo 16.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650."

Conforme a lo antes indicado, la regularidad con la que se percibe un determinado concepto no determina que califique como remuneración. No obstante, sí existen determinadas reglas de regularidad a efectos de que un concepto remunerativo integre la base de cálculo para el pago de determinado beneficio laboral.

Así, teniendo en cuenta lo señalado, a continuación detallaremos algunos de los principales beneficios que, adicionalmente a la remuneración, gozan los trabajadores del régimen laboral general de la actividad privada:

- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Son sumas de dinero que se abonan al trabajador de forma adicional con la finalidad de brindarle un monto adicional a la remuneración ya que se presume que los gastos realizados son mayores en julio y diciembre.³

Ahora bien, el derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante el mes en que corresponda recibir el beneficio o se encuentre en descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Asimismo, para gozar de dicho beneficio debe contar como mínimo con un mes calendario de servicios, es decir, 30 días.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Gaceta Jurídica: Lima.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Cabe señalar que, el monto de las gratificaciones incluirá todos los conceptos remunerativos mensuales otorgados por el empleador. En caso que sean remuneraciones variables, como señalamos en los párrafos precedentes, se debe considerar la regularidad del pago de los mismos a efectos de que sean incluidos dentro del cálculo.

- Asignación familiar

Este concepto es otorgado a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores o mayores de edad que estén efectuando estudios superiores o universitarios hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad, según lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N° 25129. Dicha situación debe ser acreditada por el trabajador al ingresar al centro de trabajo.

El monto que debe ser abonado es el 10% de la remuneración mínima vital, salvo que, por negociación colectiva se haya acordado un monto distinto más favorable. La oportunidad del pago es en forma conjunta con la remuneración básica en la misma modalidad en que ésta se abone.

- Compensación por Tiempo de Servicios

El artículo 1° del TUO de la LCTS establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajo en el propio trabajador y su familia. De ahí que, "lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo".⁴

Así, el depósito de la CTS se efectúa, semestralmente, en los meses de mayo y noviembre en la institución financiera elegida por el trabajador, generándose el derecho desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Y luego de superado dicho período, toda fracción se computa en treintavos⁵.

Para el cálculo de dicho beneficio se considera los meses y días trabajados, tomando como referencia la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador. Así, el artículo 18° del TUO de la LCTS, señala que las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo y las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Por otro lado, las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables

- Vacaciones

⁴ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (2009). EXP. N° 03052-2009-PA/TC. Fundamento 22.

⁵ A diferencia de las gratificaciones que siempre toman en cuenta meses completos, es decir, 30 días.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”*

El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 señala que todo trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Las vacaciones serán remuneradas, percibiendo el trabajador lo que “habitualmente hubiera percibido en caso de estar laborando”⁶. Dicho derecho está condicionado al cumplimiento, en el período de un año, del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.”

Debe tenerse presente que las vacaciones no podrán ser otorgadas cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Asimismo, dicho período de descanso no será computado si la incapacidad sobreviene al período de vacaciones.

- Seguro de Vida

El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 688 señala que es una obligación del empleador contratar un seguro de vida a favor del trabajador que haya cumplido 4 años de servicio y potestativo a partir del tercer mes, sin importar la modalidad bajo la cual presta el servicio. La finalidad del presente beneficio es indemnizar a los familiares directos de los trabajadores en caso de fallecimiento durante la relación laboral o en caso de invalidez permanente y total.

- ESSALUD y Pensiones

Aunque este beneficio no sea entregado de forma directa al trabajador, será el empleador quien tiene a su cargo abonar el monto equivalente a 9% de la remuneración a ESSALUD para cubrir prestaciones asistenciales y económicas en salud a favor del trabajador, según el artículo 6° de la Ley N° 26790.

En cuanto a pensiones, la Ley N° 28991 contempla el procedimiento general a seguir cuando un trabajador ingresa a laborar. Así, la referida norma establece como punto de

⁶ Artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713.



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

partida la obligación del empleador de hacer entrega inmediata del "Boletín Informativo", el cual permite al trabajador realizar una elección informada del sistema pensionario que estime conveniente.

Así, el trabajador elige el sistema pensionario al cual se afiliará, sea: Sistema Privado o Sistema Nacional de Pensiones, asumiendo el pago del aporte por su propia cuenta; no obstante, será de cargo del empleador la declaración y pago de éstos, debiendo entregar posteriormente al trabajador un Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones, de conformidad con lo previsto en el artículo 2° de la Ley N° 27605.

Finalmente, cabe acotar que la Ley N° 28194 dispone que las obligaciones que se cumplan mediante el pago de sumas de dinero cuyo importe sea superior a S/. 3, 500.00 (Tres mil quinientos nuevos soles) o a US\$ 1, 000 (Mil dólares americanos) deberán realizarse mediante depósitos en cuentas, giros, transferencias de fondos, órdenes de pago, cheques con cláusulas de "no negociables", "intransferibles", "no a la orden" u otra equivalente.

SEGUNDA PREGUNTA

En relación con la segunda pregunta, el incremento del costo de vida o la inflación no son elementos que generen obligación en el empleador de realizar un cálculo distinto de los beneficios señalados en la pregunta 1.

TERCERA PREGUNTA

Sobre esta pregunta, es preciso señalar que la ley, entendida como norma jurídica emitida por el Estado, no es la única fuente de derechos y obligaciones laborales y, por tanto, el hecho que un beneficio otorgado no se encuentre contemplado en la ley, no significa que no resulte obligatorio.

Así, a modo de ejemplo, cabe señalar que a través de la autonomía colectiva (convenio colectivo) o individual (contrato de trabajo) el empleador puede obligarse al otorgamiento de un determinado beneficio; y por tanto, éste resultará exigible, sin que el empleador pueda desconocer la obligación asumida.⁷

CUARTA PREGUNTA

⁷ Al respecto, el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala lo siguiente: "El convenio colectivo de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza". Por su parte, el Código Civil señala en su artículo 1361° que "Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos (...)".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Sobre esta pregunta, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Por ello, cuando dicho límite sea superado, es necesario que se realice el pago adicionando una sobretasa en la remuneración que podrá ser acordada entre empleador y trabajador, según lo señalado en el artículo 10° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 854.

Ahora bien, la norma impone un piso mínimo bajo el cual no es posible convenir. Así, para las dos primeras horas, el trabajador no podrá percibir menos del 25% adicional por hora calculado sobre la remuneración percibida; y a partir del exceso de las dos horas, deberá recibir 35% adicional.

Cabe señalar que están excluidos de la jornada máxima:

- los trabajadores que no están sujetos a fiscalización inmediata, los cuales realizan sus labores sin que exista una supervisión inmediata de parte del empleador;
- los trabajadores de dirección, es decir, aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros o que lo sustituyen en funciones de administración y control, de cuyo grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial; y por último,
- los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que el pago de horas extras podría devenir en un concepto remunerativo si cumple con el criterio de regularidad, descrito en los párrafos precedentes.

Por último, la norma deja abierta la posibilidad a que el empleador y el trabajador acuerden compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso⁸. Dicho acuerdo deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

QUINTA PREGUNTA

Finalmente, respecto a si las trabajadoras del hogar cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores del régimen general, se tiene que el ordenamiento jurídico ha previsto un tratamiento diferenciado para el otorgamiento de los mismos en tanto se trata de un régimen laboral especial.

⁸ El Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 854 señala en el artículo 26 que: "el acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

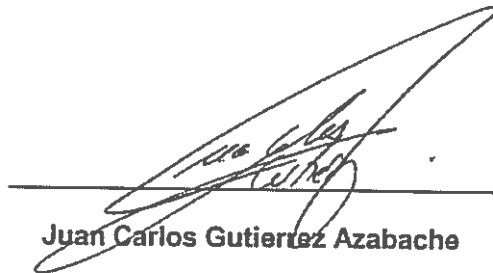
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Al respecto, es preciso señalar que este régimen es aplicado a trabajadores que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Ahora bien, la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, han previsto el otorgamiento de beneficios tales como: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones. No obstante, el otorgamiento de los mismos tiene ciertas particularidades. Así, la CTS será equivalente a 15 días de remuneración por cada año de servicios y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas o podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio. Por otro lado, la gratificación será abonada en la misma oportunidad en julio y diciembre pero equivaldrá al 50% de la remuneración. Finalmente, el período vacacional en este régimen es sólo de 15 días.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,



Juan Carlos Gutierrez Azabache

Director de Políticas y Normativas de Trabajo (e)