Proyecto de Ley N° 4483/2022-CR

Proyecto de Ley del Código del Trabajo

Los Congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario "Perú Democrático", en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
14 MAR. 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 4.25 pm

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Protección del trabajo y de los derechos fundamentales
El trabajo es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre, el niño, la niña y el adolescente, la persona con discapacidad y de los grupos de especial protección. En toda relación laboral se respeta y protege la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. Todo acto o pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Artículo II. Fomento del trabajo decente y el acceso al empleo
El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo.

El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.

Artículo III. Ámbito del Código
El presente Código regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este; y las relaciones colectivas de trabajo.

Artículo IV. Prestación personal de servicios
Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador es una persona natural que debe ejecutar su prestación sin contar con sustitutos ni auxiliares a su cargo. No se pierde la condición de trabajador cuando este cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él, en el caso del trabajo a domicilio previsto por este Código. Tampoco se pierde cuando se encubra una prestación personal a través de la actuación de una persona jurídica.

Artículo V. Prestaciones subordinadas
Son prestaciones subordinadas de servicios aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.

Artículo VI. Elementos sintomáticos de la relación laboral
La duración de la relación laboral, la concurrencia al centro de trabajo, la extensión de la jornada de trabajo o el número de empleadores no son elementos esenciales para calificar una relación como laboral, aunque pueden servir como indicios de su existencia o para determinar la aplicación de ciertos derechos.

Artículo VII. Presunción de laboralidad
Se presume la existencia de una relación laboral de duración indeterminada entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, salvo prueba en contrario.

Artículo VIII. Exclusión de las prestaciones de naturaleza civil o mercantil
Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil.

Artículo IX. Aplicación del Código a los regímenes especiales
Los regímenes especiales de trabajo se rigen supletoriamente por las normas generales del presente Código, salvo en lo que corresponda a las disposiciones especiales que establezcan sus propias normas.

Sólo por ley se crean o suprimen regímenes especiales, deberes o derechos diferenciados, en consideración a condiciones objetivas que deben sustentarse en la particularidad de la naturaleza especial o de las características diferenciales de determinadas prestaciones de servicios remunerados.

Artículo X. Servicios no comprendidos
No están comprendidos en este Código el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.

La prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, así como la del cónyuge o conviviente, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario.

Artículo XI. Principios del ordenamiento laboral
Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.

2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplica para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en el que prevalece la superior. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.

3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.

4. Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por

el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Solo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.

5. Igualdad ante la ley, de trato, de oportunidades y a la no discriminación. Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa, salvo causa objetiva y razonable. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

   No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.

7. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

8. Los demás derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el Estado.

Artículo XII. Fuentes del derecho del trabajo
Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

1. La Constitución Política del Perú.
2. El tratado aprobado y ratificado.
3. La ley y el decreto legislativo.
4. El reglamento dictado por el Poder Ejecutivo.
5. La convención o convenio colectivo.
6. El reglamento interno de trabajo.
7. La costumbre.
8. La jurisprudencia.
9. El contrato de trabajo.

Artículo XIII. Bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales laborales
Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, integran el bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales laborales enumerados en la Constitución Política del Perú.

Artículo XIV. Regulación del decreto de urgencia en materia laboral
El Decreto de Urgencia, al regular materia económica y financiera, sólo puede comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por las normas presupuestales y trabajadores del sector privado en situaciones de emergencia.

Artículo XV. Contenido del convenio colectivo
La parte normativa del convenio colectivo regula las relaciones individuales y genera derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador; así como los niveles de la propia negociación colectiva. La parte obligacional regula los demás aspectos de las relaciones colectivas y genera derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales

y el empleador. La parte delimitadora fija los ámbitos personal, espacial y temporal de vigencia.

Artículo XVI. La costumbre
La costumbre se produce cuando existen prácticas reiteradas que generan conciencia de obligatoriedad, de modo abstracto y general. Es válida la costumbre que complementa, mejora o reemplaza a otras normas, pero no la que las contraría. Si se generan derechos para destinatarios concretos y singulares se produce consolidación por el transcurso del tiempo.

Artículo XVII. Vigencia en el espacio del Código de Trabajo
El presente Código regula las relaciones laborales cumplidas en el Perú o nacidas de contratos de trabajo celebrados en el Perú.

Artículo XVIII. Relaciones laborales internacionales
Son relaciones laborales internacionales aquellas en las que un elemento relevante, sea la contratación o la ejecución, se produce en los territorios del Perú y de otro Estado; o aquellas que se materializan en sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú.

Artículo XIX. Competencia jurisdiccional y legislación aplicable
En el caso de las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

1. El juez peruano es competente cuando el demandado domicilia en el Perú. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana.

2. La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas íntegramente en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo o a las relaciones laborales cumplidas totalmente o parcialmente en el extranjero, cuando el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú.

3. Para efecto de las reglas anteriores, se considera como territorio peruano, además del suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo que los cubre, las naves o aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.

Artículo XX. Vigencia en el tiempo del Código de Trabajo
La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

Artículo XXI. Aplicación supletoria del Código Civil
En lo no previsto por el presente Código se aplican supletoriamente las disposiciones del Código Civil, siempre que no haya oposición de naturaleza.

Artículo XXII. Rol del Estado en las relaciones laborales

El Estado orienta y sujeta su actuación al cumplimiento y garantía de los derechos reconocidos en la Constitución Política, los Tratados Internacionales ratificados por el Perú, las demás normas laborales y los criterios establecidos por los tribunales supranacionales a los que el Perú está sujeto, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. En materia de interpretación normativa se consideran los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Artículo XXIII. Enfoques

Los operadores, en la aplicación del presente Código, consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros pertinentes:

a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de todas las personas a recursos y servicios públicos.

b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales. Asimismo, permite no admitir prácticas culturales discriminatorias que pudieran tolerar violencia u obstaculizar el goce de igualdad de derechos.

c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades para todas las personas; identificando también a los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicarlos y a los titulares de los deberes para que cumplan con sus obligaciones.

d) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

e) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

f) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los factores que enfrentan las personas que trabajan, al vincular una serie de factores que afectan el ejercicio de sus derechos. Estos factores son tales como el origen étnico, género, discapacidad, entre otros, lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

LIBRO PRIMERO: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I
CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I
Definición y objeto

Artículo 1. Definición
Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo subordinación, a cambio de una remuneración.

Artículo 2. Objeto
Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios, materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público.

Artículo 3. Interdicción de la discriminación
En la contratación laboral queda prohibida la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

Capítulo II
Sujetos del contrato de trabajo

Sub – capítulo I
El trabajador

Artículo 4. El trabajador

Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador, en virtud a un contrato de trabajo, en los términos establecidos en el presente Código.

Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías.

Sub – capítulo II
El empleador

Artículo 5. Empleador
Empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios laborales regulados por este Código.

Artículo 6. Representantes del empleador
Son representantes del empleador quienes en nombre y por cuenta de aquel ejercen funciones jerárquicas de dirección o administración, frente a los trabajadores o terceros, y que pueden sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones de administración y control, y en general quienes ejercitan actos de representación del empleador.

Los representantes del empleador están sujetos a las normas especiales que este Código contempla. La condición de socio, accionista, titular, director, apoderado o mandatario no excluye la de trabajador cuando haya prestación personal, subordinada y remunerada de sus servicios.

Artículo 7. Grupo de empresas
Hay un grupo de empresas cuando dos o más empresas, jurídicamente independientes, están sujetas a una dirección común de contenido general, de modo tal que constituyen o actúan como una unidad económica de carácter permanente.

Artículo 8. Presunción de grupo de empresas
Se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

1. Dos (2) o más empresas desarrollan en conjunto actividades que evidencian su integración económica o productiva;

2. Una (1) empresa posee la mayoría simple de las acciones o participaciones representativas del capital social de otra, o cuando la mayoría simple de las acciones o participaciones representativas de los capitales sociales de dos (2) o más empresas pertenece a socios comunes a éstas;

3. Dos (2) o más empresas cuentan con uno (1) o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tienen poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adoptan; o,

4. Dos (2) o más empresas utilizan un mismo nombre comercial, marca o lema comercial.

Artículo 9. Efectos laborales del Grupo de Empresas
Cuando un trabajador presta servicios en dos (2) o más empresas que conforman un grupo, de manera simultánea o sucesiva, todas las empresas del grupo son solidariamente responsables por el pago de los derechos laborales y obligaciones de seguridad social.

Cuando un empleador pacte con el trabajador la prestación permanente de servicios simultáneos para más de una empresa del grupo, ello debe constar expresamente en el contrato.

El traslado temporal y el traspaso permanente del trabajador a otra empresa del grupo, no afectan la remuneración, la categoría, la jornada, ni la antigüedad del trabajador.

El traslado temporal del trabajador a otra empresa del grupo se realiza en las mismas condiciones reguladas por este Código para la modificación de la relación de trabajo. El traspaso permanente implica la subrogación del nuevo empleador respecto a todas las obligaciones del anterior.

Para el traslado temporal o el traspaso permanente del trabajador se requiere la celebración de un acuerdo escrito entre el trabajador, la empresa de origen y la empresa de destino, en el que se especifique el plazo de duración del traslado o el carácter permanente del traspaso de ser el caso, se identifique plenamente las empresas intervinientes y estas declaren expresamente su reconocimiento de formar parte de un grupo de empresas. Dicho acuerdo deberá ser registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Para efectos de la participación en las utilidades de los trabajadores del grupo de empresas, se les aplicará las mismas reglas previstas en el artículo 234.

También existe responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo respecto del pago de los derechos laborales y obligaciones de seguridad social del trabajador, en caso se compruebe la existencia de simulación o fraude a las normas laborales.

Artículo 10. Reorganización de la empresa o sustitución del empleador
Si hay reorganización de empresa, por actos de fusión, absorción, escisión u otras formas de reorganización empresarial, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados.

Los cambios de titular, nombre o giro, no constituyen reorganización de empresa y no afectan las relaciones laborales vigentes ni los derechos alcanzados.

Si el empleador, persona natural, fallece y sus herederos continúan con el negocio, las relaciones laborales y los derechos alcanzados prosiguen.

Artículo 11. Efectos laborales de la transmisión de empresa
En la transmisión, total o parcial, de una empresa o negocio, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados. El empleador sustituido, y en su defecto el adquirente, está obligado a notificar la transmisión a los trabajadores y a sus representantes, de ser el caso.

Ambos responden solidariamente por las obligaciones laborales y de la seguridad social que, a la fecha de la transmisión, sean exigibles al empleador sustituido.

El adquirente asume los derechos y obligaciones laborales del cedente y responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

Capítulo III
Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 12. Capacidad para contratar
Pueden contratar la prestación de su trabajo:

1. Quienes tengan plena capacidad de ejercicio, conforme a lo dispuesto por el Código Civil.
2. Los menores de dieciocho (18) años que cuenten con la edad mínima y cumplan con los requisitos que establece el presente Código.
3. Los extranjeros conforme a lo dispuesto en este Código.

Artículo 13. Forma del contrato de trabajo
El contrato de trabajo se puede celebrar verbalmente o por escrito.

Se celebran por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga la ley. Estos deben ser registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días de celebrados.

La omisión de la forma escrita y su registro, cuando así lo disponga la ley, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dicho contrato.

Artículo 14. Nulidad del contrato
Son nulas las estipulaciones del contrato de trabajo contrarias a la Constitución, las leyes, los convenios colectivos de trabajo y demás normas imperativas. La nulidad de una o varias cláusulas del contrato, no invalida las restantes. En defecto de las cláusulas nulas, rigen las normas correspondientes.

En cualquier caso, el trabajador tiene derecho a que se le abone la remuneración que corresponda por los servicios prestados. La nulidad absoluta del contrato no afecta los derechos del trabajador.

Capítulo IV
Duración del contrato de trabajo

Sub - capítulo I
Contrato de trabajo de duración indeterminada

Artículo 15. Duración del contrato
El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos y con los requisitos previstos por este Código.

Artículo 16. Inejecución del contrato de trabajo
El contrato de trabajo cuya ejecución no se realice por incumplimiento de una de las partes, dará derecho a la parte perjudicada a exigir una indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 17. Contrato intermitente y de temporada
Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:

1. El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

2. El contrato de temporada, celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato deberá constar lo siguiente:
   a) La duración de la temporada.
   b) La naturaleza de la actividad de la empresa.
   c) La naturaleza de las labores del trabajador.

En uno y otro caso, el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período efectivamente laborado.

De ser el caso, las inasistencias del trabajador se computan a partir de la fecha señalada por el empleador para el inicio de la prestación efectiva de los servicios del trabajador.

Sub – capítulo II
Contrato de trabajo de duración determinada

Artículo 18. Contrato de duración determinada
Los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Debe constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, su duración, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.

Artículo 19. Clases de contrato
Son contratos de duración determinada y por tanto de naturaleza temporal:

1. El contrato por inicio de actividad.
2. El contrato por necesidades coyunturales del mercado.
3. El contrato ocasional.
4. El contrato de suplencia
5. El contrato por obra determinada o para servicio específico.
6. El contrato expresamente autorizado por ley.

Artículo 20. Contrato por inicio de actividad
El contrato por inicio de la actividad empresarial es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de la actividad de una nueva empresa.

Solo puede ser utilizado dentro de los dieciocho (18) meses contados desde el inicio de la actividad empresarial. Si cumplido dicho plazo, la actividad empresarial continúa, los contratos vigentes se convierten en contratos de duración indeterminada.

Artículo 21. Contrato por necesidades coyunturales del mercado
El contrato por necesidades coyunturales del mercado se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la actividad de la empresa, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado y que no pueden ser satisfechas con su personal permanente, aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La duración máxima de este contrato es de un (1) año

Artículo 22. Contrato ocasional
El contrato ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Su duración máxima es de seis (6) meses al año, salvo que la causa que lo origine sea el caso fortuito o la fuerza mayor, en cuyo caso se extinguirá cuando dicha causa haya sido superada.

Artículo 23. Contrato de suplencia
El contrato de suplencia es celebrado con el objeto de sustituir a un trabajador de la empresa cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada.

Esta modalidad también procede para cubrir el puesto de un trabajador trasladado.

En tales casos el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia.

La duración máxima de este contrato está sujeta al plazo requerido de sustitución, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias.

Artículo 24. Contrato por obra determinada o para servicio específico
En los contratos por obra determinada o para servicio específico, la duración está sujeta a la conclusión de la obra o del servicio específico para el que fue contratado.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Artículo 25. Conversión de los contratos
Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada:

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o de las prórrogas pactadas de acuerdo a ley.

2. Cuando se trata de un contrato por obra determinada o para servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia del contrato.

3. Si el trabajador continúa laborando y el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional.

4. Cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la ley.

5. Cuando el contrato no es celebrado por escrito o no consigna la causa objetiva de la contratación.

Artículo 26. Prohibición de contratar a trabajadores permanentes que cesen
Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no podrán ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un (1) año desde la extinción de la relación de trabajo anterior, o no habiendo transcurrido este plazo, sea contratado para una labor cualitativamente distinta.

Artículo 27. Igualdad de derechos
Los trabajadores contratados por tiempo determinado tienen los mismos derechos que por ley, convenio colectivo o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo, durante el tiempo que dure el contrato.

Artículo 28. Plazo máximo a los contratos de duración determinada
Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dos (2) años. Este plazo no es aplicable a los contratos por suplencia, por obra determinada ni para servicio específico.

Capítulo V
Contratos de trabajo especiales

Sub - capítulo I
Contrato a tiempo parcial

Artículo 29. Definición, duración y forma del contrato
Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores.

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse con duración indeterminada o determinada, según corresponda, y en todos los casos debe constar por escrito. El contrato debe ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su registro.

Es posible establecer jornadas a tiempo parcial de forma diferenciada, al interior de un centro de trabajo, en función a las características del puesto, condiciones del trabajador u otro criterio. En este supuesto, la jornada a tiempo parcial tomará como referencia para su determinación a la jornada ordinaria que corresponda a la categoría del trabajador.

En ningún caso, el número de horas de la jornada a tiempo parcial en un mismo día puede superar de las ocho (8) horas. El trabajo en sobretiempo se regula conforme a las normas de la materia.

Cuando la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se establezca de forma alternada y/o rotativa, el cronograma de asignación de turnos debe ser notificado al trabajador con no menos de treinta (30) días calendario de anticipación y, luego de notificado, sólo puede ser variado por acuerdo de partes, salvo disposición distinta establecida por convenio colectivo.

Artículo 30. Derechos de los trabajadores a tiempo parcial
Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo. La percepción de estos derechos, cuando corresponda, se hace de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Sub – capítulo II
Contrato de trabajo a domicilio

Artículo 31. Definición y forma del contrato
Por el contrato de trabajo a domicilio el trabajador se obliga a ejecutar su prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

El contrato de trabajo a domicilio puede celebrarse con duración indeterminada o determinada, según corresponda, y en todos los casos debe constar por escrito.

El contrato debe ser presentado por la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su registro.

Artículo 32. Forma de la remuneración
La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo en base a criterios de remuneración por producción.

Artículo 33. Regulación del uso de bienes
El trabajador sujeto a contrato a domicilio tiene el deber de dar uso adecuado a los materiales, bienes o servicios proporcionados por el empleador para la ejecución de su labor, en las mismas condiciones, de aplicación general, reguladas por este Código.

El empleador debe compensar al trabajador, en los términos y bajo las condiciones contractualmente pactadas, por los gastos en que este incurra por la utilización de materiales, bienes o servicios no proporcionados por el empleador que sean necesarios para la ejecución de su labor y hayan sido adquiridos por el propio trabajador o facilitados por terceras personas.

Artículo 34. Beneficios económicos
El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir, con efecto cancelatorio, los beneficios económicos siguientes:

1. La remuneración por el primero de mayo, equivalente a una treintava (1/30) parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado.

2. Vacaciones, mediante el pago mensual del equivalente al ocho con treinta y tres por ciento (8.33%) del total de la remuneración percibida.

3. Compensación por tiempo de servicios, mediante el pago mensual equivalente al ocho con treinta y tres por ciento (8.33%) del total de remuneración percibida; suma que será depositada a la entidad bancaria o financiera que corresponda conforme a lo regulado por este Código.

4. Gratificaciones, mediante el pago mensual del equivalente al dieciséis con sesenta y seis por ciento (16.66%) del total de la remuneración percibida.

Sub – capítulo III
Contrato de trabajo a distancia o teletrabajo

Artículo 35. Teletrabajo
El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que aplica en el desempeño subordinado de labores, sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, al mantener conexión con el empleador a través de cualquier medio de comunicación digital o analógico, herramientas informáticas o telemáticas y cualquier otro medio o mecanismo que posibilite la realización de labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, exista acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador y los costos de la prestación de labores sean asumidos o compensados por el empleador,

conforme al acuerdo de partes, mediante lo establecido en el contrato de trabajo o por convenio colectivo.

El contrato de teletrabajo puede pactarse con duración indeterminada o determinada, según corresponda. Puede estipularse también mediante adenda al contrato de trabajo para labores presenciales, siempre que -de ser el caso- ello no desnaturalice la causalidad del mismo ni varíe su plazo.

En todos los casos debe constar por escrito, por medios físicos o digitales, y ser presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

Son de aplicación al teletrabajador todos los derechos y obligaciones que corresponden al régimen laboral aplicable y lo regulado en este Código.

La prestación de labores bajo contrato de teletrabajo puede acordarse para ser realizada en las siguientes formas:

1. Totalmente a distancia (no presencial): En la que se acuerda la no necesidad de labores presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales.

2. Parcialmente a distancia (semipresencial): En la que se acuerda que el empleador determine horarios o turnos, permanentes o rotativos, para actividades presenciales y actividades no presenciales. El rol de horarios o turnos debe ser informado al teletrabajador con, cuando menos, treinta (30) días calendario de anticipación.

3. Mixta (híbrida): En la que se acuerda que el teletrabajador puede prestar sus labores, indistintamente, de forma presencial o a distancia, en la oportunidad que el teletrabajador lo estime necesario o le sea requerido por el empleador. Para lo cual el teletrabajador debe también acceder a un espacio físico permanente en el centro de trabajo.

No se considera teletrabajador al trabajador que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo, como facilidad expresamente solicitada al empleador en atención a circunstancias particulares del trabajador, siempre que disponga de un espacio físico permanente en el centro de trabajo, al cual retornar en cualquier momento, sin perjuicio de aplicarse las disposiciones señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 36. Disposiciones específicas aplicables al teletrabajo
En la prestación de labores mediante teletrabajo debe observarse lo siguiente:

1. El trabajador presencial que pasa a la modalidad de teletrabajo no se afecta respecto a la naturaleza del vínculo laboral, plazo de contrato, remuneración, categoría, jornada, antigüedad, ni condiciones o beneficios laborales, salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente sujetas a la asistencia presencial al centro de trabajo. Tiene el derecho de revertir la modalidad y reincorporarse en el trabajo presencial, solicitándolo con cuando menos diez (10) días de anticipación, pudiendo el empleador exonerarlo de dicho plazo.

2. El empleador debe informar y orientar al teletrabajador sobre la implementación de las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse

durante el desarrollo del teletrabajo, supervisando, por medios físicos o digitales, la adecuada protección de la seguridad y salud en el trabajo.

3. El teletrabajador define el lugar desde el que realiza el teletrabajo, pudiendo ser su domicilio u otro. El empleador tiene la potestad de objetar el lugar señalado por el teletrabajador si identifica riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, dificultades tecnológicas o de conectividad, o si el teletrabajador se niega a la supervisión o incumple los requerimientos técnicos del empleador, pudiendo acordarse un nuevo lugar para el trabajo a distancia o exigirse la labor presencial.

4. Cuando el empleador, eventualmente, requiera la asistencia presencial del teletrabajador, debe observar el tiempo razonable de desplazamiento entre el lugar donde se realiza el teletrabajo y el centro de trabajo.

5. El empleador debe siempre mantener a disposición de los teletrabajadores un establecimiento físico al que eventualmente puedan acudir presencialmente para realizar coordinaciones. El teletrabajador tiene derecho, en todo momento, a acceder presencialmente al centro de trabajo físico en el horario habitual de labores.

6. Los fallos técnicos o de conectividad que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables al teletrabajador, no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del trabajador. En estos supuestos el empleador puede requerir la realización de trabajo presencial.

7. El empleador puede establecer un horario de trabajo o un sistema de bolsa de horas, respetando la misma jornada habitual de los trabajadores presenciales del centro de trabajo. El trabajo en sobretiempo se rige por las normas de la materia.

8. Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital, por el cual estos pueden apagar o desconectar los equipos o medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio. Tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Artículo 37. Equipos y medios para desarrollar el teletrabajo

Los equipos, herramientas, servicios y gastos a brindarse para la realización de teletrabajo son acordados por el empleador y el teletrabajador; el empleador los otorga directamente, en especie o dinero, o los reembolsa o compensa conforme se determine en el acuerdo, lo que constituye condición de trabajo.

Se incluye los equipos de telecomunicaciones, medios informáticos y análogos, teléfonos móviles, computadoras y cualquier otro de similar naturaleza; los servicios de internet, telefonía, electricidad y otros; el equipamiento de oficina y mobiliario; así como los elementos de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para la prestación de servicios.

El trabajador y el empleador pueden pactar la utilización de equipos, herramientas, servicios y gastos propios o a cargo del trabajador, en cuyo caso se paga mensualmente una asignación compensatoria no remunerativa.

Artículo 38. Realización de teletrabajo por mandato normativo
Excepcionalmente, cuando por norma expresa el Estado limite la prestación de servicios en forma presencial, en una determinada zona del territorio nacional, el empleador puede unilateralmente disponer la realización temporal de teletrabajo. En este caso, la decisión del empleador solo afecta a los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de la norma correspondiente, cuya labor se realizará preferentemente de manera no presencial, y la duración del teletrabajo será únicamente la que corresponda al plazo del mandato normativo establecido por el Estado.

Sub – capítulo IV
Contrato de trabajo de extranjeros

Artículo 39. Contratación de trabajadores extranjeros
El contrato de trabajo de extranjeros puede celebrarse con duración indeterminada o determinada, según corresponda, y en todos los casos debe constar por escrito y ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos del registro.

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

Los trabajadores extranjeros gozan de todos los derechos y obligaciones que la ley reconoce a los trabajadores nacionales, según corresponda al tipo de contrato celebrado.

La contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda, está sujeta a las disposiciones específicas que emita el Poder Ejecutivo en virtud a las políticas nacionales en materia de empleo, migraciones, salud y seguridad nacional.

Artículo 40. Efectos de la infracción administrativa
Los empleadores y trabajadores extranjeros están sujetos a las obligaciones administrativas reguladas por las normas sectoriales correspondientes.

La infracción administrativa no afecta los derechos laborales del trabajador extranjero; el contrato de trabajo goza de eficacia, respecto a sus efectos laborales, desde el inicio de la prestación de servicios.

La resolución administrativa firme que resuelve, en el ámbito de sus competencias, una medida que como consecuencia directa imposibilita la continuidad de la prestación de servicios del trabajador extranjero, es causa habilitante para que el empleador suspenda o extinga el contrato de trabajo, según corresponda, conforme a lo regulado por este Código.

Artículo 41. Extranjeros designados para función temporal
No se considera trabajador extranjero, ni genera vínculo laboral, a aquellas personas residentes en el extranjero que son trasladadas de forma temporal al territorio nacional, por su empleador domiciliado en el extranjero, para realizar una función específica vinculada a la ejecución de una relación comercial entre su empleador y una empresa en el Perú. El

extranjero designado no tiene vínculo de subordinación con la empresa en el Perú en la que ejecuta su función, pero esta empresa debe verificar que:

1. El extranjero designado cuente con la visa o autorización de la calidad migratoria que corresponda.

2. El extranjero designado cuente con un seguro de salud durante todo el tiempo que ejecute su función en la empresa, conforme las características que determine las normas complementarias del presente Código.

Capítulo VI
Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo

Subcapítulo I
Derechos y obligaciones de los trabajadores

Artículo 42. Derechos de los trabajadores
En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

1. La ocupación efectiva.

2. La protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo.

3. El respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el hostigamiento sexual laboral, hostigamiento laboral o acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.

4. La igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación, conforme a lo establecido en el Título Preliminar y al capítulo V del Título IV del Libro Primero.

5. El ascenso y a la conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en este Código.

6. El pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden.

7. A no ser despedido sin causa justificada de acuerdo a lo señalado por este Código.

8. El ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

9. Formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que corresponda ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos.

10. A ser informado sobre sus derechos, beneficios, obligaciones y condiciones de trabajo, en particular sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental.

11. No ser condicionado, en el desempeño de su labor, a utilizar bienes de su propia titularidad o de su uso personal ni asumir costos que correspondan al empleador.

12. A la promoción de la conciliación vida familiar-laboral, que permita a los trabajadores realizar sus actividades laborales sin descuidar sus responsabilidades familiares, mediante la aplicación de las normas relacionadas a esta materia.

13. Al cumplimiento irrestricto de las normas que le son favorables a los trabajadores, cuando realizan sus actividades laborales encontrándose en tratamiento médico.

14. Los demás establecidos por ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo o convenio colectivo.

Artículo 43. Interdicción de la discriminación, la arbitrariedad y el abuso de derecho en las relaciones laborales
Son nulas y sin efecto legal las disposiciones de carácter discriminatorio de los convenios colectivos y del reglamento interno, los pactos o convenios individuales y los actos unilaterales del empleador de carácter discriminatorio. Los sujetos de la relación laboral deben obrar de buena fe. La ley no ampara la arbitrariedad ni el abuso de derecho, por acción u omisión.

Las reglas específicas se regulan en el Título IV.

Artículo 44. Protección de la libertad sexual
El trabajador tiene derecho a la protección de su libertad sexual. El empleador está obligado a prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral que pudiesen sufrir los trabajadores en el marco de su relación laboral. Las reglas específicas se regulan en el Título IV.

Artículo 45. Protección de la integridad psíquica, moral y física del trabajador
El trabajador tiene derecho a laborar en un ambiente que respete su dignidad y proteja su integridad psíquica, moral y física. El empleador está obligado a prevenir y sancionar el hostigamiento laboral o acoso laboral que pudiesen sufrir los trabajadores en el marco de su relación laboral. Las reglas específicas se regulan en el Título IV.

Artículo 46. Garantía de la libertad de expresión
El trabajador tiene derecho a la libre expresión de sus ideas y opiniones en materia religiosa, política, filosófica, sindical y, en general, sobre cualquier otra materia, sin que pueda ser coactado a no emitirlas o sancionado por hacerlo. Este derecho comprende las opiniones del trabajador, expresadas en forma individual o colectiva, que contengan críticas o reclamos sobre el funcionamiento de la empresa, formuladas por cualquier medio de difusión, interno o externo.

Artículo 47. Garantía de las convicciones religiosas o políticas
El trabajador no puede ser sujeto a coacción en relación a la religión que profesa o a su ausencia de confesión religiosa ni por sus convicciones políticas o ausencias de estas. No puede ser objeto de discriminación a causa de dichas convicciones.

El trabajador tiene derecho a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que considere sagrado, según su confesión religiosa, siempre que su ejercicio no resulte incompatible con la organización del trabajo y que cumpla la jornada laboral vigente en el centro de trabajo.

El empleador está prohibido de ejercer influencia directa sobre sus trabajadores con el objeto de que estos asuman una determinada convicción religiosa o política.

Artículo 48. Obligaciones de los trabajadores
Son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de este o sus representantes, con diligencia y eficiencia.

2. Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación a sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o afecten los derechos fundamentales laborales reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

3. Observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; además de presentarse a sus labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo salvo prescripción médica que deberá poner en conocimiento inmediato del empleador o autorización expresa del empleador.

4. Guardar el debido respeto al empleador y/o a sus representantes, así como a los demás trabajadores y usuarios del empleador.

5. Cumplir las normas sobre seguridad y salud vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo.

6. Guardar reserva respecto a la información del empleador y abstenerse de revelarla a terceros o aprovecharla en beneficio propio, sin autorización expresa del empleador.

7. No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades que califiquen como competencia desleal respecto a su empleador.

8. Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas.

9. Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado observando criterios de razonabilidad, que deberá comunicar al empleador.

10. Cuidar y conservar en buen estado los bienes y herramientas puestos a su disposición o custodia, para el cumplimiento de su labor, no utilizándolos sin autorización, para fines personales o de terceros; el trabajador no es responsable de su deterioro cuando es originado por el uso, desgaste natural, mala calidad, caso fortuito, fuerza mayor o el hurto o robo realizado por un tercero.

11. Observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de cualquier naturaleza y en especial aquellas conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual laboral, u hostigamiento laboral o acoso laboral.

12. Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y para mejorar su producción y productividad;

13. Las demás que establece el presente Código y las que se deriven de la relación de trabajo.

Artículo 49. Pactos de exclusividad y permanencia
Los pactos de exclusividad y de permanencia tienen validez cuando son celebrados por escrito y constan en el contrato de trabajo o en un convenio independiente.

Por el pacto de exclusividad el trabajador se obliga a no prestar otros servicios en régimen de subordinación, autonomía y/o a no realizar actividad por cuenta propia, a cambio de una compensación económica mensual que no puede ser menor al equivalente a una remuneración mínima. Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto el pacto mediante un pre aviso de treinta (30) días calendarios. Si el trabajador incumple lo pactado incurre en causal de despido y adicionalmente, el empleador tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Por el pacto de permanencia el trabajador se obliga a continuar laborando durante determinado tiempo para el empleador cuando este sufrague el costo de los estudios de especialización o perfeccionamiento y otorgue al trabajador licencia con o sin goce de remuneración. La permanencia se fijará en proporción al costo y tiempo de los estudios, hasta por un plazo máximo de dos años. Si por causa del trabajador se extingue la relación laboral antes del vencimiento del plazo pactado, el empleador tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 50. Pacto de no competencia
Por el pacto de no competencia el trabajador se obliga a no realizar actividades que supongan competencia con su anterior empleador después de extinguida la relación laboral, sólo tendrá validez si consta por escrito, se acredita que el empleador tiene un efectivo interés económico o comercial en ello y se otorga al trabajador una compensación económica no menor al equivalente de una remuneración mínima por cada mes que dure el pacto. El convenio de no competencia tendrá una duración máxima de un (1) año. En caso de incumplimiento del trabajador, el empleador tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

Sub – capítulo II
Derechos y obligaciones de los empleadores

Artículo 51. Derecho de los empleadores
Son derechos de los empleadores:

1. Organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa.

2. Dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores.

3. Elaborar el reglamento interno de trabajo.

4. Adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia, control y verificación de las obligaciones y la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos.

5. Introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece este Código.

6. Sancionar disciplinariamente, con criterios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez, las infracciones o incumplimiento de las obligaciones en que incurra el trabajador.

7. Suspender las actividades y labores de la empresa en los casos permitidos por este Código.

8. Conceder permisos y licencias al trabajador.

9. Los demás que establezca la ley y que deriven de la relación laboral.

Artículo 52. Reglamento interno de trabajo
Todo empleador que ocupe a veinte (20) o más trabajadores está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo, el cual es aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo observando las normas de la materia.

El reglamento interno de trabajo debe contener, como mínimo, la información establecida en la norma complementaria del presente Código.

El reglamento interno de trabajo es elaborado por el empleador, previa consulta al sindicato respectivo o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores por el lapso de cinco (05) días hábiles. Cumplido este requisito, es presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación.

Dentro de los diez (10) días hábiles de la presentación del reglamento, el sindicato o los representantes de los trabajadores pueden formular directamente sus observaciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Vencido dicho plazo la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la solicitud de aprobación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, vencido el cual, sin que haya pronunciamiento, se entenderá aprobado el reglamento interno de trabajo.

Sin perjuicio de ello, el reglamento interno de trabajo puede ser impugnado en la vía judicial, en cualquier momento, por los trabajadores que consideren que resulta contrario a las disposiciones legales o convencionales vigentes en el centro de trabajo.

Artículo 53. Facultad disciplinaria del empleador
Las sanciones disciplinarias que imponga el empleador tendrán en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta, la responsabilidad del trabajador en la empresa y lo establecido en las normas pertinentes, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez, después de conocida o investigada la falta, así como el derecho a una debida defensa.

Dichas sanciones no pueden consistir en multas o medidas que reduzcan la remuneración del trabajador o modifiquen sus condiciones de trabajo.

La sanción de suspensión no puede exceder de seis (6) días hábiles. En caso de falta grave sancionable con el despido, el empleador puede optar por aplicar la sanción de suspensión hasta un máximo de tres (3) meses, alternativamente al despido, para mantener el vínculo laboral.

El trabajador puede impugnar judicialmente las sanciones que se le impongan.

Artículo 54. Obligaciones de los empleadores
Son obligaciones de los empleadores:

1. Dar ocupación efectiva a los trabajadores contratados, debiendo, para ello, asignarles un puesto de trabajo y, encomendarles tareas propias de este.

2. Proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de seguridad y salud señaladas en la ley de la materia.

3. Guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su dignidad, honor e intimidad, así como, la reserva y discreción respecto a su estado de salud.

4. Pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda.

5. Proporcionar a los trabajadores el espacio y los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

6. Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

7. Fomentar o proporcionar a los trabajadores capacitación en el trabajo, para su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad.

8. Efectuar conforme a ley los aportes que le corresponda como empleador a los sistemas de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores y, asimismo, hacer entrega a la entidad respectiva de los aportes de éstos que esté obligado a retener.

9. Suministrar a la organización sindical la información sobre la marcha de la empresa, a que ésta tiene derecho conforme a lo que establece el artículo 388.

10. Otorgar al trabajador, al extinguirse la relación de trabajo y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, un certificado en que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios, labores desempeñadas y, en caso que él lo solicite, la apreciación de su conducta o rendimiento y motivo de cese.

11. Informar sobre los riesgos que afecten la producción, productividad, la seguridad y salud, la ecología y medio ambiente, de ser el caso.

12. Brindar asistencia y apoyo a los trabajadores afectados por su estado de salud, además de promover la conciliación vida familiar-laboral, según lo establecido en las normas vigentes que abordan estas materias.

13. Informar a los trabajadores sobre sus derechos, beneficios, obligaciones y condiciones de trabajo.

14. Las demás que establece este Código y las que se deriven de la relación de trabajo.

Artículo 55. Protección de la dignidad e intimidad del trabajador

Toda medida de control deberá estar sustentada en causas objetivas y razonables, efectuándose por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, debiendo respetarse la dignidad e intimidad del trabajador.

El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Capítulo VII
Prestaciones de servicios con intervención de terceros

Artículo 56. Prestaciones admitidas

La prestación de servicios con intervención de terceros sólo es válida para los supuestos de contratación indirecta de personal para servicios temporales, así como para la tercerización de servicios y obras previstas en este capítulo.

Artículo 57. Ámbito de las prestaciones de servicios con intervención de terceros
Las prestaciones admitidas en este capítulo se podrán ejecutar en las siguientes actividades:

1. En el núcleo del negocio solo se permite la contratación indirecta de personal para cubrir necesidades de suplencia.

2. Fuera del núcleo del negocio solo se permite la contratación indirecta de personal para cubrir necesidades de suplencia u ocasionales y tercerización de servicios y obras. No se encuentran sujetos al presente capítulo, los servicios que se brindan sin desplazamiento continuo de personal.

Artículo 58. Actividades nucleares
Por sus particulares características, las actividades nucleares o que forman parte del núcleo del negocio no pueden ser objeto de tercerización con desplazamiento. Para identificar tales actividades en el caso concreto, se debe observar, entre otros:

1. El objeto social de la empresa.

2. Lo que identifica a la empresa frente a sus clientes finales.

3. El elemento diferenciador de la empresa dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades.

4. La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes.

5. La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos.

Artículo 59. Empresas autorizadas
Las prestaciones señaladas en el artículo 56 sólo pueden ser brindadas por empresas de servicios temporales o de tercerización constituidas como personas jurídicas conforme a la Ley General de Sociedades o como cooperativas, con arreglo a la Ley General de Cooperativas, o las normas que las sustituyan.

La referencia a empresas de servicios temporales o de tercerización, a efectos del presente capítulo, incluye a las cooperativas y, en general, a toda persona jurídica que brinda servicios regulados por este capítulo.

Artículo 60. Socios trabajadores de cooperativas
Para efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, la expresión trabajadores incluye a los socios trabajadores de las cooperativas.

Sub - capítulo I
Contratación de personal para servicios temporales

Artículo 61. Definición
La contratación indirecta de personal solo está permitida para la ejecución de actividades de naturaleza temporal, según las siguientes condiciones:

a) Solo podrán ejecutar estas actividades las empresas de servicios temporales que tengan como actividad nuclear el destaque de trabajadores a una empresa usuaria.

b) Solo se habilita la contratación indirecta de personal cuando la empresa usuaria tenga una necesidad de suplencia u ocasional, para lo cual se verificarán los requisitos que establecen los artículos 22 y 23, para cada uno de los dos supuestos.

c) El destaque de trabajadores no necesariamente exige la presencia física del trabajador en la empresa usuaria, en tanto la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

Artículo 62. Dirección y control del personal destacado
Las empresas de servicios temporales comparten su facultad de dirección y control con las empresas usuarias, en cuanto a los trabajadores destacados. La facultad disciplinaria es ejercida exclusivamente por la empresa de servicios temporales.

Artículo 63. Límite máximo de trabajadores destacados
El número de trabajadores de empresas de servicios temporales destacados a la empresa usuaria no puede exceder del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de esta.

Artículo 64. Exclusiones
No es válida la contratación de personal de la empresa de servicios temporales que tenga por objeto:

1. El reemplazo de trabajadores en huelga en la empresa usuaria o la contratación indirecta de los servicios prestados por éstos.

2. El reemplazo de trabajadores de la empresa usuaria cuyos puestos de trabajo hayan sido suprimidos dentro de los doce (12) meses anteriores.

3. Ceder trabajadores de una a otra entidad.

Artículo 65. Obligaciones de las empresas usuarias

Las empresas usuarias que contraten con una empresa de servicios temporales se encuentran obligadas a solicitar a ésta la constancia de su inscripción vigente, debiendo conservar copia de la misma durante la vigencia del contrato que las vincule.

En el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios temporales con las empresas usuarias se incluirán las siguientes cláusulas:

1. Descripción de las labores a realizar por el personal destacado, fundamentando la naturaleza temporal del servicio en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria.

2. Términos del contrato del personal destacado.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Artículo 66. Carácter obligatorio del registro
Las empresas de servicios temporales deben inscribirse en el registro respectivo, lo cual es requisito para iniciar y desarrollar sus actividades. La inscripción en el registro debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde desarrollará sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

Las empresas de servicios temporales deben solicitar su inscripción en el registro, adjuntando la documentación que señalen las normas complementarias del presente Código y acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenta y cinco (45) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución y, en los casos que corresponda, copia de la resolución de autorización o de registro del sector competente.

Sub – capítulo II
Tercerización de servicios u obras

Artículo 67. Definición de tercerización de servicios u obras.

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para el desarrollo de actividades que no formen parte del núcleo del negocio de la empresa principal, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades; y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Asimismo, los trabajadores de la empresa tercerizadora realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la empresa principal. El desplazamiento de trabajadores no necesariamente exige la presencia física del trabajador en la empresa principal, en tanto la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

Constituyen elementos característicos de la tercerización, entre otros, que las empresas tercerizadoras cuenten con equipamiento, la inversión de capital, la retribución por obra o servicio y que tengan pluralidad de clientes. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos fundamentales y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Sub – capítulo III
Normas comunes

Artículo 68. Igual remuneración por trabajo de igual valor
Los trabajadores de las empresas de servicios temporales tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo equivalentes a las que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores durante el tiempo que fueren destacados a esta, siempre que estas sean más beneficiosas.

El derecho señalado en el párrafo anterior, es aplicable a los trabajadores de las empresas que ejecutan servicios de tercerización de servicios u obras, sólo cuando la empresa principal haya ejecutado directamente la actividad antes de externalizar el servicio u obra.

Artículo 69. Garantía de derechos laborales
Los trabajadores de las empresas que prestan servicios regulados bajo este capítulo tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos con carácter general:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad tienen iguales derechos que los contratados por tiempo indeterminado. La vigencia de sus contratos no se condicionará al plazo del contrato con la empresa usuaria o principal.

2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa usuaria o principal, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, tienen respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en el presente Código.

3. Ninguna de las formas de contratación comprendidas en el presente capítulo puede ser utilizadas para limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, reemplazar trabajadores en huelga, contratar indirectamente los servicios prestados por estos, o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden efectuar lo siguiente para la protección de sus derechos laborales:

   4.1. Interponer denuncias ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo para:

   a) La tutela de sus derechos laborales individuales y colectivos.

   b) Impugnar las prácticas antisindicales.

   c) La verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo bajo la modalidad de tiempo determinado y, de ser el caso, su reconocimiento como trabajador de la empresa usuaria o principal, sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el inicio de la relación laboral.

   4.2. Recurrir al Poder Judicial para:

a) Impugnar la no renovación de un contrato de trabajo para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio-derecho de no discriminación y, obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo.

b) El pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar, así como de los costos y costas del proceso, sin perjuicio de la aplicación de multas.

Artículo 70. Infracción de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros
En caso de fraude o si la prestación de servicios con intervención de terceros importa infracción de los supuestos de procedencia establecidos en el presente capítulo, ello determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que los trabajadores destacados o desplazados que se encuentren ejecutando servicios u obras, en el ámbito de la organización de la empresa usuaria o principal, han tenido relación de trabajo con la empresa usuaria o principal desde el inicio del desplazamiento, salvo prueba en contrario respecto al momento en que se produjo la desnaturalización, sin perjuicio de las sanciones establecidas en las normas correspondientes.

Artículo 71. Protección del ejercicio de derechos colectivos
La contratación con intervención de terceros es nula de pleno derecho cuando tiene por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores de las empresas a que se refiere el presente capítulo. En tal caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 72. Responsabilidad solidaria
La empresa usuaria o principal es solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones y demás derechos y beneficios de los trabajadores de las empresas de servicios temporales y tercerizadoras de servicios u obras, conforme a las siguientes condiciones:

1. En el caso de tercerización, existe responsabilidad solidaria durante todo el tiempo de desplazamiento, siempre que exceda las doscientas (240) horas o treinta (30) días calendario, consecutivos o no, en un semestre.

2. En el caso de la contratación de personal para servicios temporales la responsabilidad solidaria se produce durante todo el tiempo de destaque.

3. En todos los casos la solidaridad se extiende por el plazo de cuatro (4) años contados desde el fin del destaque o desplazamiento del trabajador a la empresa usuaria o principal.

Artículo 73. Derecho de repetición
La empresa usuaria o principal que asume obligaciones de un tercero en razón de la solidaridad establecida en este capítulo tiene derecho de repetición contra este y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

Artículo 74. Cooperativas de trabajadores
Las cooperativas de trabajadores deben evidenciar vida democrática y participativa de todos sus miembros. Los supuestos de fraude son declarados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, generándose los efectos previstos en el artículo 70.

Capítulo VIII
Modalidades formativas laborales

Sub - capítulo I
Modalidades formativas laborales

Artículo 75. Modalidades Formativas Laborales
Las modalidades formativas laborales son tipos especiales de contratos de trabajo que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional, en entornos reales de trabajo. Las modalidades formativas laborales son:

a) Aprendizaje con predominio en la empresa
b) Capacitación Laboral Juvenil
c) Práctica formativa
d) Práctica profesional

Artículo 76. Régimen legal aplicable
Las modalidades formativas laborales no están sujetas al régimen laboral general, sino exclusivamente al régimen laboral especial establecido en el presente capítulo.

Sub – capítulo II
Aprendizaje con predominio en la empresa

Artículo 77. Definición
El aprendizaje con predominio en la empresa es un tipo de modalidad formativa laboral que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa u organización de trabajo con espacios definidos y programados de aprendizaje en el centro de formación, garantizando la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes a través de un proceso formativo en entornos reales de trabajo.

Artículo 78. Finalidad
Mediante el aprendizaje con predominio en la empresa se busca que los aprendices adquieran competencias laborales en entornos reales de trabajo, complementando su formación en un centro de formación, de acuerdo con un plan formativo definido por dicho centro.

Artículo 79. Contrato
El aprendizaje con predominio en la empresa se implementa mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización de trabajo;

2. Una persona que tenga como mínimo catorce (14) años de edad y acredite su condición de estudiante de Instituto o Escuela de Educación Superior, Centro de Formación Profesional Sectorial, Centro de Educación Técnico - Productiva; o, de beneficiario de programas de capacitación laboral o similar que promueva el Estado.

Esta modalidad solo podrá ser brindada por un centro de formación autorizado expresamente para realizar la misma. En el caso de las instituciones que ofertan programas formativos de aprendizaje en la empresa creados por ley, la autorización deriva de esta. Supletoriamente se aplican las disposiciones del presente Código.

Artículo 80. Plazo del Contrato
El plazo máximo del contrato guarda relación con la extensión del proceso formativo del estudiante.

Artículo 81. Jornada formativa laboral
La jornada formativa laboral en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, la jornada formativa laboral máxima se determina de acuerdo con lo establecido en el artículo 108 del presente Código.

Artículo 82. Certificación
El certificado de trabajo emitido por la empresa u organización de trabajo, según lo señalado en el numeral 11 del artículo 104, tiene validez para que el trabajador pueda participar del proceso de certificación de competencias laborales, según lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sub – capítulo III
Capacitación laboral juvenil

Artículo 83. Definición
La capacitación laboral juvenil es la modalidad formativa laboral que se caracteriza por realizar el proceso formativo laboral en la empresa u organización de trabajo, permitiendo a los trabajadores adquirir competencias laborales en un entorno real de trabajo

La ejecución de la modalidad formativa laboral comprende horas semanales de formación teórica concentrada o alternada, que forman parte de la jornada formativa laboral. El mínimo de horas depende de la ocupación materia de la capacitación y es establecido por las normas complementarias del presente Código.

Artículo 84. Finalidad
La capacitación laboral juvenil busca que el trabajador que no haya culminado la educación básica o que habiéndola culminado no siga estudios de nivel superior, adquiera conocimientos teóricos y prácticos, a fin de que desarrolle competencias laborales en un entorno real de trabajo, para mejorar sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo en una ocupación específica. Se rige por un plan formativo definido por la empresa u organización de trabajo conforme con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 85. Jornada formativa laboral
La jornada formativa laboral en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, la jornada formativa laboral máxima se determina de acuerdo con lo establecido en el artículo 108.

Artículo 86. Número máximo de trabajadores
El número de trabajadores en capacitación laboral juvenil no puede exceder del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores del área u ocupación específica, ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa u organización de trabajo.

Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad; así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas u organizaciones de trabajo que cuenten con más de tres (3) y menos de diez (10) trabajadores, se puede suscribir un contrato con un (1) joven bajo esta modalidad laboral.

Artículo 87. Sede de la formación
La formación teórica debe impartirse preferentemente en la empresa u organización de trabajo, así como en la escuela, taller o similar, implementados en las empresas u organizaciones de trabajo, o en centros de formación.

Artículo 88. Contrato
La capacitación laboral juvenil se implementa mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización de trabajo; y,

2. Un joven entre dieciséis (16) a veinticuatro (24) años que acredite que no siga estudios de nivel superior.

La capacitación laboral juvenil es promovida y monitoreada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del programa bajo su gestión u otros mecanismos pertinentes.

Artículo 89. Plazo
El plazo máximo del contrato guarda relación con la naturaleza de las respectivas ocupaciones, en ocupaciones básicas no mayor a seis (6) meses y en ocupaciones operativas no mayor a doce (12) meses.

Los períodos de capacitación laboral juvenil intermitentes no pueden exceder en su conjunto de seis (6) meses o doce (12) meses, según corresponda, en la misma ocupación.

Artículo 90. Certificación
El certificado de trabajo emitido por la empresa u organización de trabajo, según lo señalado en el numeral 11 del artículo 104, tiene validez para que el trabajador pueda participar del proceso de certificación de competencias laborales, según lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Así mismo, el certificado emitido por la empresa u organización de trabajo, es reconocido por la educación técnico-productiva, a través de un proceso de convalidación que facilite la incorporación del/de trabajador en el módulo correspondiente, siempre que esté vinculado con la competencia indicada en su certificado de capacitación laboral juvenil.

Sub – capítulo IV
Práctica formativa

Artículo 91. Definición
La práctica formativa es un tipo de modalidad formativa laboral que permite a la persona en formación, durante su condición de estudiante, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes en un entorno real de trabajo.

Artículo 92. Finalidad
Mediante la práctica formativa se busca que el trabajador complemente y refuerce la formación adquirida e inicie, desarrolle o mejore sus competencias laborales en un entorno real de trabajo de acuerdo con un plan formativo definido por la empresa u organización de trabajo conforme con los lineamientos establecidos por el centro de formación.

Artículo 93. Contrato
La práctica formativa se implementa mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización de trabajo;
2. Una persona en formación, que acredite su condición de estudiante de Universidad, Instituto o Escuela de Educación Superior, Centro de Educación Técnico Productiva, Centro de Formación Profesional Sectorial, Centro de Formación Profesional - CENFORP; o una persona cursando los últimos grados del nivel de educación secundaria con un mínimo de catorce (14) años; o una persona en condición de beneficiario de programa de capacitación laboral o similares promovidos por el Estado.

El centro de formación profesional en el que estudia el trabajador emite una carta de presentación previa a la suscripción del contrato.

Artículo 94. Plazo
El plazo máximo del contrato se determina en función de la extensión total del proceso formativo del estudiante.

Para el caso de los estudiantes de Institutos, Escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico-Productiva, el plazo máximo del contrato para las experiencias formativas en situación real de trabajo se determina en función del módulo formativo correspondiente y al tiempo de duración del programa de estudios.

Para el caso de los estudiantes de los últimos grados de educación secundaria, el plazo máximo del contrato es determinado por el Ministerio de Educación. En ningún caso es mayor a tres (3) meses.

Artículo 95. Jornada formativa laboral
La jornada formativa laboral en ningún caso puede superar las seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, la jornada formativa laboral máxima se determina de acuerdo con lo establecido en el artículo 108.

Para el caso de los estudiantes de los últimos grados de educación secundaria, el Ministerio de Educación puede establecer jornadas formativas menores.

Artículo 96. Convalidación como experiencia laboral

Las prácticas formativas, para el caso de los estudiantes de Universidad y de Instituto o Escuela de Educación Superior, son consideradas como experiencia laboral por las empresas u organizaciones de trabajo.

Sub – capítulo V
Práctica profesional

Artículo 97. Definición
La práctica profesional es la modalidad formativa laboral que permite al egresado de un centro de formación, antes de obtener su título, consolidar sus conocimientos teóricos en un entorno real de trabajo.

Artículo 98. Finalidad
Mediante la práctica profesional se busca que los trabajadores consoliden los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en un entorno real de trabajo de acuerdo con un plan formativo laboral definido por la empresa u organización de trabajo conforme a los lineamientos establecidos por el centro de formación.

Artículo 99. Contrato
La práctica profesional se implementa mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización de trabajo; y,

2. Una persona que acredite su condición de egresada de una Universidad, Instituto o Escuela de Educación Superior o Centro de Formación Profesional Sectorial.

Artículo 100. Plazo
El plazo máximo del contrato es de un (1) año, de forma continua o intermitente, o hasta la obtención del título profesional, lo que ocurra primero.

Artículo 101. Jornada formativa laboral
La jornada formativa laboral en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Artículo 102. Convalidación como experiencia laboral
Las prácticas profesionales son consideradas como experiencia laboral por las empresas u organizaciones de trabajo.

Sub – capítulo VI
Normas comunes a las modalidades formativas

Artículo 103. Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores al suscribir el respectivo contrato:

1. Cumplir con las disposiciones formativas laborales, contenidas en los planes, que le asigne la empresa, organización de trabajo o centro de formación, según sea el caso.

2. Cumplir las obligaciones laborales convenidas.

3. Cumplir las normas y reglamentos que establezca la empresa u organización de trabajo.

4. Informar al centro de formación la culminación del proceso formativo con anterioridad al plazo previsto en el contrato, según sea el caso.

5. Comunicar a la empresa para el caso de la modalidad formativa laboral de prácticas profesionales, la obtención de su título profesional, durante la vigencia del contrato.

Artículo 104. Obligaciones de la empresa u organización de trabajo
Son obligaciones de la empresa u organización de trabajo:

1. Elaborar, adoptar y cumplir los planes de formación laboral, según sea el caso.

2. Designar a un (1) trabajador como tutor para el proceso formativo laboral de los trabajadores.

3. Pagar puntualmente la remuneración mensual convenida.

4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.

5. Otorgar un descanso de quince (15) días calendario debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa laboral sea superior a doce (12) meses. En caso la duración de la modalidad formativa laboral fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses y días de duración del contrato.

6. Otorgar al trabajador una bonificación adicional equivalente a media remuneración mensual por cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa laboral. En caso el período de la modalidad formativa laboral fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses completos de su duración.

7. No cobrar suma alguna por la formación otorgada al trabajador.

8. Cubrir las atenciones de salud y de accidentes a través del seguro potestativo que ofrece ESSALUD o de un seguro privado, pudiendo optar por incluir al trabajador como asegurado regular de ESSALUD. Si las actividades realizadas son calificadas de alto riesgo por la normativa sobre la materia, se debe contratar las coberturas correspondientes para las prestaciones de salud y previsionales como consecuencia de accidentes y enfermedades, las que deben tener la misma vigencia del contrato.

9. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el centro de formación.

10. Garantizar el cumplimiento del capítulo de este Código sobre igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo, respecto de la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual laboral y el hostigamiento laboral o acoso laboral; especialmente, garantizar que toda queja o denuncia sobre hostigamiento

sexual laboral y hostigamiento laboral o acoso laboral realizada por los trabajadores de las modalidades formativas laborales sea atendida y encauzada bajo el procedimiento previsto en las referidas normas.

11. Otorgar el respectivo certificado de trabajo al trabajador al término del período de la formación laboral, que precise las competencias adquiridas y verificadas en el entorno de trabajo de la empresa u organización de trabajo, en el desempeño de la actividad formativa laboral.

12. Garantizar que el trabajador no desarrolle las modalidades formativas en aquellas actividades que califiquen como peligrosas para los adolescentes, conforme al ordenamiento vigente.

Artículo 105. Obligaciones de los centros de formación
Son obligaciones del centro de formación:

1. Planificar y elaborar los planes formativos laborales propios, así como los lineamientos para que las empresas u organizaciones de trabajo elaboren sus respectivos planes formativos laborales, en atención a las necesidades del mercado laboral.

2. Acompañar el proceso formativo de sus estudiantes y egresados, durante la vigencia del contrato de la modalidad formativa laboral correspondiente.

3. Supervisar y evaluar la correcta aplicación de los planes formativos laborales por parte de las empresas u organizaciones de trabajo, cuando corresponda.

4. Dirigir y conducir las actividades del proceso de formación del trabajador en coordinación con la empresa u organización de trabajo.

5. Efectuar, en coordinación con la empresa u organización de trabajo, el seguimiento permanente del proceso formativo realizado por el trabajador, según corresponda.

6. Suscribir las cartas de presentación previo a la suscripción del contrato, cuando corresponda.

7. Llevar un registro del número de veces que el trabajador se acoja a la modalidad formativa laboral, y controlar que no supere el período máximo establecido por el presente Código, según corresponda.

Artículo 106. Plan formativo laboral
Es el documento que describe objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo. Es elaborado por el centro de formación o por la empresa u organización de trabajo a partir de los lineamientos establecidos por el centro de formación o el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, según corresponda, y debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Condiciones pactadas entre el trabajador, la empresa u organización de trabajo y el centro de formación, según sea el caso.

2. Objetivos que debe lograr el trabajador, al término de su formación en la empresa u organización de trabajo.

3. Función principal del puesto u ocupación donde se realice la actividad formativa laboral.

4. Funciones y responsabilidades del tutor designado por la empresa u organización de trabajo.

5. Actividades o tareas principales que se desprenden de la función del puesto y ocupación.

6. Competencias específicas y de empleabilidad que ha de lograr el beneficiario en el transcurso de su formación.

7. Pautas que puedan ser consideradas para el proceso de evaluación del trabajador antes, durante y al término del proceso formativo laboral.

Para el caso de la modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil, además debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Ocupaciones a cubrir en función de lo determinado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados con la naturaleza de las respectivas ocupaciones.

3. Competencias laborales o específicas, a ser adquiridas por el trabajador y evidenciadas por la empresa u organización de trabajo.

4. Requisitos para la obtención del certificado de la capacitación laboral juvenil.

Artículo 107. Monto de la remuneración
La remuneración no puede ser inferior a una remuneración mínima vital cuando la persona en formación cumpla la jornada formativa laboral máxima prevista para cada modalidad formativa laboral. Para el caso de jornadas formativas laborales de duración inferior, el pago de la remuneración es proporcional.

Se exceptúa de lo señalado en el párrafo precedente a los estudiantes de los últimos grados de educación secundaria que son trabajadores de la práctica formativa, en cuyo caso la remuneración mensual es no menor al cinco por ciento (5%) de la remuneración mínima vital.

Artículo 108. Jornada formativa laboral
1. La jornada formativa laboral responde a las características de cada una de las modalidades formativas laborales, no pudiendo exceder los límites establecidos para cada una de ellas.

2. La empresa u organización de trabajo debe otorgar a los trabajadores un tiempo dedicado al refrigerio no menor al que se le otorga a los trabajadores bajo el régimen ordinario de la empresa u organización de trabajo, cuando la jornada formativa laboral se desarrolle en horario corrido. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada formativa laboral ni genera compensación.

3. La jornada de los adolescentes de catorce (14) años no excede de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales, de conformidad con el artículo 56 del Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.

4. La jornada de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años no excede de seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) horas semanales, conforme con el artículo 56 del Nuevo Código de los Niños y Adolescentes. Solo para el caso de la modalidad formativa laboral de práctica formativa, la jornada formativa no debe exceder de seis (6) horas diarias ni treinta (30) horas semanales.

5. Las jornadas formativas laborales pueden organizarse excepcionalmente de manera atípica, en el marco de las jornadas atípicas de los trabajadores que realizan actividades relacionadas al proceso formativo, y siempre que ello sirva para cumplir con los fines formativos de la modalidad. En este caso, el promedio de horas semanales, en un periodo de tres (3) semanas, no puede superar la jornada máxima que corresponde a cada modalidad formativa laboral.

6. La jornada formativa laboral en horario nocturno es regulada por las normas complementarias del presente Código.

7. Los jóvenes comprendidos entre catorce (14) y diecisiete (17) años de edad, no pueden realizar jornadas formativas atípicas o en horario nocturno.

8. Siempre que la naturaleza de las actividades del trabajador de las modalidades formativas laborales lo permita, la jornada podrá cumplirse a distancia, observándose en todos los casos el cumplimiento de la jornada máxima que corresponde a cada modalidad formativa laboral, así como las demás obligaciones previstas en el presente Código.

Artículo 109. Contrato

El contrato es un documento que contiene el acuerdo de voluntades mediante el cual se implementa la modalidad formativa laboral y se establecen los derechos y obligaciones pactados entre la empresa u organización de trabajo, el trabajador y el centro de formación, según corresponda.

El contrato se celebra con carácter individual y por escrito, y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre o denominación de la empresa u organización de trabajo.
2. Nombre, edad y datos personales del trabajador y de su representante legal en el caso de los menores de edad.
3. Nivel educativo, carrera o programas formativos o similar.
4. Ocupación materia de la capacitación específica.
5. Monto de la remuneración.
6. Duración del contrato.
7. Causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.
8. Tipo de seguro contratado.

Los trabajadores de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados en la planilla electrónica, una vez suscrito el contrato, conforme a la normativa sobre la materia.

Artículo 110. Registro de contratos de modalidades formativas laborales
Los contratos de modalidades formativas laborales son inscritos en el Registro Nacional de Modalidades Formativas laborales dentro de los cinco (5) días posteriores a su suscripción.

Artículo 111. Gravámenes y descuentos
La remuneración no está afecta al pago del impuesto a la renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa u organización de trabajo.

Igualmente, la remuneración no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del trabajador. En caso el trabajador voluntariamente se acoja a algún sistema pensionario, este se sujeta a la normativa emitida por el sector competente en la materia.

La remuneración constituye gasto deducible para efectos del impuesto a la renta de la empresa u organización de trabajo.

Artículo 112. Restricción a la suscripción de contratos de modalidades formativas laborales
No está permitido incluir como trabajadores de modalidades formativas laborales a personas que tengan relación laboral con sus empleadores y que se encuentren bajo el régimen laboral general ordinario, salvo que se incorpore a una ocupación diferente a la que viene desempeñando en la empresa.

No está permitida la contratación indirecta de trabajadores bajo modalidades formativas laborales mediante empresas de servicios temporales.

Artículo 113. Desnaturalización de las modalidades formativas laborales
Se desnaturalizan las modalidades formativas laborales y se entiende que existe una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral general ordinario en los siguientes casos:

1. La inexistencia del contrato de modalidad formativa laboral debidamente suscrito.

2. La inexistencia del plan formativo laboral correspondiente.

3. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del trabajador ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el contrato.

4. La continuación de la modalidad formativa laboral después de la fecha de vencimiento estipulada en el respectivo contrato o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por este Código.

5. Incluir como trabajadores de alguna de las modalidades formativas laborales a las personas que tengan relación laboral bajo el régimen laboral general ordinario con la empresa u organización de trabajo contratante, salvo que se incorpore a una ocupación diferente; o destacar trabajadores mediante empresas de servicios temporales.

6. La existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa laboral.

7. El exceso del porcentaje limitativo correspondiente.

8. El incumplimiento de la jornada formativa máxima establecida para cada una de las modalidades formativas laborales.

Artículo 114. Fiscalización del cumplimiento
La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de la empresa u organización de trabajo previstas en el presente Código, y el procedimiento administrativo sancionador de comprobarse incumplimiento, está a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente, según corresponda.

La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones del centro de formación previstas en este Código, y el procedimiento administrativo sancionador de comprobarse incumplimiento, está a cargo del Sector Educación o de la entidad de capacitación competente, conforme lo previsto en la normativa reglamentaria de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en lo que refiere a la educación técnico productiva; Ley N° 30220, Ley Universitaria; Ley N° 30512, Ley de Institutos y Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, o las que las sustituyan, y las demás normas que correspondan.

Artículo 115. Régimen sancionador
Las infracciones y las sanciones que resulten del incumplimiento de las obligaciones de la empresa u organización de trabajo previstas en este Código, se aplican de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, o las que las sustituyan.

Para el caso de los centros de formación que incumplan las obligaciones previstas en el presente Código, son de aplicación las normas que regulan los regímenes sancionadores previstos en la normativa reglamentaria de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en lo que refiere a la educación técnico-productiva; Ley N° 30220, Ley Universitaria; Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, o las que las sustituyan, y las demás normas que correspondan.

TÍTULO II
DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
Periodo de prueba

Artículo 116. Duración y características
1. El período de prueba es de tres (3) meses. Para el caso del personal de dirección, el período puede ser extendido, por acuerdo de partes, hasta por un (1) año.

2. Cuando el trabajador reingrese, se suma el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres (3) años desde el cese o que sea a un puesto notoriamente distinto.

3. En los contratos de duración determinada rige el período de prueba. En caso que la duración del contrato sea menor a un (1) año, el período de prueba será igual a la cuarta parte del plazo estipulado.

4. Cumplido el período de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada.

5. En ningún caso, la extinción del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba puede afectar derechos fundamentales del trabajador.

Artículo 117. Exoneración
Están exonerados del período de prueba los trabajadores que:

1. Lo pacten expresamente con el empleador.

2. Ingresen por concurso público.

3. Reingresen al servicio del mismo empleador o cuando el reingreso tenga lugar antes de transcurridos tres (3) años desde el cese, salvo que sea un puesto notoria y cualitativamente distinto o a un cargo de dirección; en concordancia con el numeral 2 del artículo 116.

Capítulo II
Ascenso

Artículo 118. Ascenso laboral
El empleador al realizar el ascenso de trabajadores a puestos de mayor jerarquía, salvo de alta dirección, debe tener en cuenta criterios objetivos tales como la formación profesional, el desempeño, la antigüedad, entre otros, según las necesidades de la empresa, sin incurrir en discriminación directa o indirecta.

Artículo 119. Pacto de retorno a puesto anterior
El trabajador que asciende a un puesto de mayor jerarquía puede retornar, por acuerdo de partes, al puesto que desempeñó anteriormente o a otro de la misma categoría, con derecho a percibir los incrementos remunerativos y demás beneficios concedidos a este.

Capítulo III
Modificación de la relación de trabajo

Artículo 120. Movilidad funcional
El empleador puede cambiar de puesto al trabajador por traslado definitivo cuando medie causa económica, técnica o estructural que justifique su decisión, sin que ninguna de dichas medidas pueda conllevar la rebaja de su categoría o remuneración ni perjudicar su formación profesional.

En situaciones de emergencia, y únicamente por el tiempo indispensable para superar dicha situación, el trabajador puede ser trasladado a cumplir funciones correspondientes a puestos o cargos de una categoría inferior, sin reducción de su remuneración ni de otros beneficios que estuviere percibiendo.

El encargo provisional de funciones correspondientes a cargos o puestos de una categoría superior otorga al trabajador el derecho a percibir una bonificación diferencial para equiparar la remuneración de dicho cargo o puesto mientras lo desempeñe, y a reclamar

el ascenso a este, siempre que lo haya ocupado durante más de seis (6) meses en un (1) año o más de ocho (8) en dos (2) años consecutivos.

Artículo 121. Traslado a otro centro de trabajo
Por causa técnica o estructural o por situaciones de emergencia, el empleador puede disponer el traslado del trabajador de forma temporal o definitiva, según corresponda, a otro centro de trabajo dentro de la misma provincia del centro de trabajo habitual.

El traslado no puede tener como propósito perjudicar al trabajador.

El empleador debe comunicar por escrito el traslado al trabajador con una anticipación no menor a diez (10) días calendario, precisando el lugar en que prestará sus servicios, el plazo y el puesto o cargo que desempeñará. En caso de situaciones de emergencia, el traslado temporal no requiere el plazo señalado, debiendo el trabajador retornar a su centro de trabajo habitual superada la situación de emergencia. En todos los casos, el traslado no afecta la remuneración, la categoría, la jornada, ni la antigüedad del trabajador.

Artículo 122. Traslado temporal con cambio de provincia
Por causa técnica o estructural o por situaciones de emergencia que justifique su decisión, el empleador puede disponer el traslado temporal del trabajador fuera de la provincia del centro de trabajo habitual, generando el derecho del trabajador a percibir, adicionalmente, el importe de los gastos de transporte, alojamiento y alimentación que corresponda, así como una bonificación de monto adecuado, fijada por convenio colectivo, o a falta de este, por acuerdo de partes.

El traslado temporal con cambio de provincia se produce bajo las mismas condiciones señaladas en el artículo anterior; en caso de situaciones de emergencia, se comunica al trabajador con tres (3) días de anticipación. El traslado temporal con cambio de provincia no puede exceder, en total, de seis (6) meses en un periodo de doce (12), salvo acuerdo de partes.

A partir del segundo mes de traslado, el empleador debe otorgar al trabajador dos (2) días laborables de permiso, con goce de haber, más los días que dure el viaje a su localidad de residencia, por cada mes adicional que dure el traslado temporal, debiendo asumir los gastos de transporte. La acumulación de los días laborables de permiso se regula mediante las normas complementarias de este Código.

Por motivos de salud o de responsabilidades familiares, debidamente justificados, el trabajador será dispensado de la obligación de cumplir el traslado. En caso de negativa del empleador, el trabajador puede proceder de conformidad con lo dispuesto por el artículo 157.

En los beneficios señalados no se comprende a los trabajadores específicamente contratados para prestar servicio que, por su naturaleza, implican ejecución de sus labores en centros de trabajo de la empresa ubicados en provincias diferentes o para realizar labores de representación, gestión, promoción, capacitación y otras similares en una parte determinada o en la totalidad del territorio nacional.

El traslado definitivo a un centro de labores fuera de la provincia del centro de trabajo habitual, no puede ser dispuesto unilateralmente por el empleador. A solicitud del trabajador y mediante acuerdo de partes, expreso y por escrito, puede acordarse un

traslado definitivo a otra provincia, teniendo derecho el trabajador a percibir una suma que cubra los gastos de transporte, mudanza de bienes e instalación en un nuevo domicilio, para él y su familia; así como quince (15) días laborables de permiso con goce de haber, previos a la fecha del traslado. Dichas condiciones deben estar detalladas en el acuerdo de partes.

Mediante las normas complementarias del presente Código se establecerán las jurisdicciones territoriales que por su continuidad no son consideradas provincias diferentes para los efectos de la aplicación de este artículo.

En todos los casos, cuando el traslado sea fuera del país, el empleador deberá contratar a favor del trabajador un seguro de salud y accidentes de cobertura internacional, salvo que existan convenios internacionales de seguridad social en salud.

Artículo 123. Traslado o destaque de carácter colectivo
Cuando el traslado temporal o definitivo abarque a, por lo menos, el diez por ciento (10%) de los trabajadores de la empresa y, en todo caso, a cincuenta (50) o más trabajadores, el empleador debe realizar consultas con la organización sindical o, a falta de esta, con los representantes de los trabajadores, con ocho (8) días calendarios de anticipación.

De no estar conforme con la decisión del empleador, la organización sindical, o falta de esta, los representantes de los trabajadores, pueden impugnar la medida, dentro de los diez (10) días siguientes a su adopción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, quien resuelve sobre la procedencia de la misma en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que presenten las partes.

Artículo 124. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
El empleador está facultado para introducir cambios o modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores y el sistema u organización del trabajo, de acuerdo a las necesidades de la empresa, dentro de criterios de razonabilidad y con respeto a lo establecido en la ley y el convenio colectivo.

Los trabajadores que se consideren afectados por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo pueden impugnar la decisión del empleador en la forma siguiente:

1. Cuando la modificación abarque a, por lo menos, el diez por ciento (10%) de los trabajadores de la empresa y, en todo caso, a cincuenta (50) o más trabajadores, el empleador debe realizar consultas con la organización sindical o, a falta de esta, con los representantes de los trabajadores, con ocho (8) días calendario de anticipación. De no estar conforme con la decisión del empleador, la organización sindical, o a falta de esta, los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual resuelve de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123.

2. Tratándose de una modificación de naturaleza individual, el trabajador puede proceder de conformidad con lo dispuesto por el artículo 157.

Capítulo IV
Suspensión de la relación de trabajo

Artículo 125. Suspensión perfecta e imperfecta

Se suspende la relación de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que se extinga la relación laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 126. Causas de suspensión
Son causas de suspensión de la relación de trabajo:

1. La incapacidad temporal para el trabajo.

2. La enfermedad y el accidente comprobados.

3. El descanso pre y posnatal.

4. Las licencias otorgadas por norma expresa.

5. El descanso vacacional.

6. La licencia para desempeñar cargo cívico o público, de representación nacional y para cumplir el servicio militar.

7. El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales y de representación de los trabajadores.

8. El ejercicio del derecho de huelga.

9. El permiso o licencia concedidos por el empleador.

10. La sanción disciplinaria.

11. La inhabilitación administrativa o judicial por un periodo inferior a noventa (90) días.

12. La detención del trabajador, salvo en caso de sentencia consentida o ejecutoriada que imponga al trabajador una pena privativa de libertad efectiva que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

13. Los periodos de inactividad de la empresa en los contratos de trabajo intermitente y de temporada.

14. El caso fortuito o fuerza mayor.

15. La declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley Nº 27809, Ley General del Sistema Concursal, o la que la sustituya, y la intervención en las empresas financieras o de seguros.

16. Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión de la relación de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en este Código.

Artículo 127. Incapacidad temporal para el trabajo
La incapacidad temporal para el trabajo suspende la relación de trabajo por el tiempo de su duración. Debe ser declarada por el Seguro Social de Salud (ESSALUD), el Ministerio de Salud o la Entidad Prestadora de Salud (EPS), a solicitud del empleador o del trabajador.

El trabajador podrá reincorporarse al trabajo una vez recuperada la capacidad laboral; en caso de configurarse una discapacidad, se reincorporará realizando los ajustes razonables que señala la ley.

Artículo 128. Inhabilitación
La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa competente para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a noventa (90) días, suspende la relación de trabajo por el lapso de su duración.

Artículo 129. Caso fortuito y fuerza mayor
Ante un caso fortuito o fuerza mayor que hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo, el empleador debe, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas, vacaciones anticipadas y, en general, adoptar las medidas que permitan mantener la percepción de remuneraciones, en consulta con la organización sindical o, a falta de esta, con los representantes de los trabajadores.

Agotada esta posibilidad, el empleador puede aplicar la suspensión temporal perfecta, total o parcial, de las labores hasta por un máximo de cien (100) días calendario dentro de un periodo de doce (12) meses, debiendo comunicarlo en el día, por escrito, a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, así como a los trabajadores afectados y a la organización sindical, o a falta de esta, a los representantes de los trabajadores.

Dentro de los dos (2) días siguientes de recibida la comunicación a que hace referencia el párrafo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicita la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo para que, bajo responsabilidad, verifique los hechos relacionados a la causa invocada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes. La referida autoridad informa lo verificado a la Autoridad Administrativa de Trabajo solicitante en el plazo de tres (3) días hábiles siguientes de culminada la verificación

Si la Autoridad Administrativa de Trabajo advierte que la suspensión es manifiestamente improcedente, puede prescindir de la verificación de hechos a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, y emitir resolución de conformidad con lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. De no proceder la suspensión, la Autoridad Administrativa de Trabajo ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

En los casos de no procedencia de la suspensión determinada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir un cincuenta por ciento (50%) adicional del valor del día de remuneración por cada día de suspensión.

Contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda, el cual debe ser presentado en el plazo de tres (3) días hábiles. El recurso se resuelve en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 130. - Declaración de insolvencia e intervención
Cuando la empresa es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación, conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o la que la sustituya, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), en el caso de las empresas regidas por esta entidad, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, debiendo acreditar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), resuelvan, acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

Capítulo V
Extinción de la relación de trabajo

Sub - capítulo I
Causas de extinción

Artículo 131. Causas de extinción
Son causas de extinción de la relación de trabajo:

1. El fallecimiento del trabajador.

2. El fallecimiento del empleador si es persona natural y los herederos no continúan con el negocio.

3. La renuncia del trabajador.

4. La terminación de la obra o servicio y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados a duración determinada.

5. El acuerdo extintivo entre trabajador y empleador.

6. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de las tareas del trabajador.

7. La jubilación.

8. El despido en los casos y forma permitidos por la ley.

Artículo 132. Fallecimiento del empleador
El fallecimiento del empleador extingue la relación si este es persona natural y los herederos no continúan con el negocio, sin perjuicio de que el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación de aquel. El plazo convenido

no puede exceder de un (1) año, debe constar por escrito y se presenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

Artículo 133. Renuncia del trabajador
La renuncia es el acto voluntario y unilateral por el cual el trabajador, sin la obligación de expresar causa, extingue la relación de trabajo. El trabajador debe comunicar su renuncia por escrito, con treinta (30) días calendario de anticipación. El empleador puede exonerarlo de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador. En este último caso, la solicitud se entiende aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. La renuncia sólo puede quedar sin efecto por acuerdo suscrito entre las partes.

Artículo 134. Acuerdo extintivo
El acuerdo de partes para poner término a la relación de trabajo debe constar por escrito. Igual efecto produce la puesta a disposición del cargo, si es aceptada dentro de los treinta (30) días calendario de su presentación, salvo en los casos previstos en los artículos 119 y 315.

Artículo 135. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas
Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas extinguen la relación laboral cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden al trabajador el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

La causal de cese establecida en el presente artículo extingue la relación laboral desde que es declarada por la comisión calificadora establecida para tales fines.

Artículo 136. Jubilación obligatoria
La jubilación es obligatoria e inmediata cuando el trabajador cumple setenta (70) años de edad, y cuenta con los requisitos para percibir una pensión. Las partes podrán acordar la continuidad del vínculo laboral.

El trabajador tendrá derecho a iniciar el trámite de su pensión de jubilación dentro de los dieciocho (18) meses anteriores a la fecha del cese y para tal efecto, el empleador otorgará las facilidades remuneradas del caso.

Sub – capítulo II
Despido por causa justificada

Artículo 137. Exigencia de causa justificada para el despido
Sólo puede despedirse a un trabajador cuando exista causa justificada establecida por la ley.
La causa justificada debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Artículo 138. Causas relativas a la capacidad
Son causas justificadas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

1. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas, siempre que hayan sido aplicados los ajustes razonables de acuerdo a ley y no sea posible su traslado a otro puesto de trabajo. La ineptitud

existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no puede alegarse con posterioridad a este. Tampoco puede invocarse esta causa en caso que el trabajador sea asignado para desempeñar funciones distintas a las habituales.

2. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. En caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones en el puesto de trabajo, esta causa solo puede ser imputada después de transcurridos no menos de seis (6) meses desde que se aplicó dicha tecnología o se introdujo la innovación, siempre que en dicho período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para el desempeño de la actividad que realiza.

3. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes para la relación de trabajo, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por la autoridad de salud o el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 139. Causas relativas a la conducta
Son causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

1. La comisión de falta grave a las que hace referencia el artículo 140, el segundo párrafo del artículo 49 y el artículo 438.

2. La sentencia consentida o ejecutoriada que imponga al trabajador una pena privativa de la libertad efectiva y que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

3. La inhabilitación del trabajador por noventa (90) días calendario o más.

Artículo 140. Falta grave
Son faltas que según su gravedad pueden dar lugar al despido:

1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones esenciales del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, debidamente probada. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos.

3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros.

4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo.

6. Los actos de violencia, grave indisciplina y el faltamiento de palabra verbal o escrito, en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad del empleador o en posesión de este.

8. El hostigamiento sexual laboral u hostigamiento laboral o acoso laboral, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que este en la estructura jerárquica de la empresa.

9. Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres (3) días consecutivos. Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco (5) días en un período de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario, y que hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso.

10. La tardanza injustificada por más de cinco (5) días en un período de treinta (30) días calendario, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.

Artículo 141. Configuración de la falta grave
La falta grave se configura con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 142. Sentencia consentida o ejecutoriada con pena privativa de libertad
El despido por la comisión de delito doloso se produce cuando la sentencia queda consentida o ejecutoriada, siempre que se imponga al trabajador una pena privativa de libertad efectiva, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y el empleador conozca tal hecho.

Artículo 143. Inhabilitación
La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa competente para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de noventa (90) días calendario o más.

Artículo 144. Derecho de defensa del trabajador
El empleador no puede despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo no menor de cinco (5) días hábiles para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de la falta grave no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta (30) días calendario para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

La protección especial para dirigentes sindicales se regula en el capítulo correspondiente.

Artículo 145. Comunicación del despido
El despido debe ser comunicado al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso los hechos que lo motivan y la fecha del cese. Si el trabajador se niega a recibirla le es remitida por intermedio de notario o de Juez de Paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no puede invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido; sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que hubiese incurrido el trabajador y que no fue materia de imputación puede reiniciar el trámite.

Artículo 146. Falta cometida por varios trabajadores
Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador puede imponer sanciones diversas a todos ellos, pudiendo incluso redimir u olvidar la falta, según los criterios de razonabilidad y gravedad de la falta y siempre que ello no implique la violación del principio de igualdad y no discriminación, respetando lo previsto en el artículo 53.

Sub – capítulo III
Despido sin causa justificada

Artículo 147. Despido sin causa justificada
Es nulo el despido que se basa en hechos notoriamente inexistentes o falsos, o en causa no prevista legalmente o no probada en juicio cuando las pruebas que lo sustentan son falsas o han sido fabricadas u obtenidas ilícitamente; y el producido sin permitir al trabajador su derecho de defensa en el procedimiento de despido.

Artículo 148. Supuestos agravados
Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, además de los protegidos en el artículo anterior, en especial el que tenga por motivo:

1. La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

2. La discriminación, por cualquiera de las causas enumeradas en el numeral 5 del Artículo XI del Título Preliminar y en el Capítulo V del Título IV del Libro Primero.

3. El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación hasta que el hijo tenga un año de edad.

4. La presentación de un reclamo al empleador o la acción ante las autoridades judiciales o administrativas competentes.

Cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales precedentes, se presume que el despido obedece a éstos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

Sub - capítulo IV
Actos de hostilidad

Artículo 149. Actos de hostilidad
Son actos de hostilidad equiparables al despido sin causa justificada:

1. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas por el empleador.

2. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición.

3. El traslado, destaque o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establece el presente Código.

4. La inobservancia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

5. El acto de violencia o el faltamiento de palabra verbal o escrito, en agravio del trabajador o de su familia.

6. La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de los motivos enumerados en el numeral 5 del artículo XI del Título Preliminar y en el Capítulo V del Título IV del Libro Primero.

7. El hostigamiento sexual laboral o el hostigamiento laboral o acoso laboral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, salvo que el empleador haya adoptado oportunamente las medidas adecuadas para impedirlo y sancionarlo.

8. Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad o intimidad;

9. Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualesquiera otros que afecten su dignidad y honor.

10. Negar al trabajador cualquier tipo de licencia obligatoria establecida por norma.

11. El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

12. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

13. Cualquier otro acto que vulnere directamente algún derecho fundamental del trabajador.

Sub – capítulo V
Impugnación del despido

Artículo 150. Remedios ante el despido nulo
Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el siguiente párrafo. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador del derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 153.

La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos. Su abono procede superado el periodo de prueba.

Artículo 151. Indemnización por daños y perjuicios
El trabajador que impugna su despido en base a lo regulado en el artículo 148 puede demandar adicionalmente una indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 152. Inobservancia de formalidades
La inobservancia de las formalidades esenciales del despido, esto es, aquellas referidas al ejercicio del derecho de defensa, inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto.

Artículo 153. Efectos de la sentencia que declara nulo el despido
La sentencia que declara nulo el despido ordena:

1. La reposición del trabajador en el mismo puesto que venía desempeñando al producirse el despido salvo imposibilidad material, situación que deberá ser acreditada ante el juez, quien determinará que el trabajador sea readmitido en otro puesto de categoría no inferior.

   La reposición conlleva el derecho a la remuneración que percibía en la fecha en que se produjo el despido, incluyendo los incrementos y otros beneficios económicos que por ley, convenio colectivo o acto unilateral del empleador de efectos generales le hubieran correspondido, así como las condiciones de trabajo propias del puesto a desempeñar.

2. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de la reposición efectiva del trabajador.

3. Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses.

El periodo dejado de laborar por el trabajador cuyo despido es declarado nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo aquellos beneficios cuya percepción está condicionada a la prestación efectiva de labores, excepto para el derecho vacacional.

Artículo 154. Reposición provisional

A solicitud del trabajador, el juez podrá disponer su reposición provisional de conformidad con la norma procesal aplicable. En todo caso, es procedente el pedido de reposición provisional de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuese impugnada.

Artículo 155. Asignación económica provisional
A pedido del demandante, el juez puede ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto, el mismo que no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación es pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo del depósito o la reserva acumulada de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder. Si esta resultase insuficiente, la asignación es pagada por la entidad bancaria o financiera depositaria hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Artículo 156. Ejecución de la reposición
El empleador que no cumple el mandato de reposición dentro del tercer día de notificado, es requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementa progresivamente en treinta por ciento (30%) a cada nuevo requerimiento judicial, hasta la cabal ejecución del mandato.

Producida la reposición del trabajador, el juez ejecutor ordena el archivamiento del expediente cuando se hayan ejecutado íntegramente todas las prestaciones a que obliga la sentencia, estando facultado en caso contrario a aplicar los apercibimientos de ley.

Artículo 157. Impugnación del acto de hostilidad
El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 149 debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, y otorgarle un plazo no menor de cinco (5) días hábiles para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Si el acto de hostilidad consiste en el alguno de los supuestos previstos en los numerales 5, 7 o 9 del artículo 149, el trabajador podrá suspender en forma perfecta su relación laboral hasta que el empleador absuelva los descargos o enmiende su conducta. Si se demuestra la hostilidad se ordenará el pago de las remuneraciones de dicho periodo.

Vencido dicho plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

1. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda se declara fundada se ordena el cese de la hostilidad, la restitución del trabajador en la situación anterior, y el pago de la indemnización por daños y perjuicios, el cual será determinado por el Juez dependiendo de la gravedad del acto.

2. La terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso puede solicitar la indemnización por despido a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 150.

Artículo 158. Aplicación a contratos de duración determinada
Las disposiciones del presente subcapítulo son aplicables a la terminación de los contratos de trabajo de duración determinada con excepción de lo referente al monto de la indemnización por despido, la que es igual a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada mes completo de servicios dejado de trabajar por la resolución anticipada e injustificada del contrato.

Sub – capítulo VI
Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa

Artículo 159. Causas relativas al funcionamiento de la empresa
Son causas relativas a las necesidades de funcionamiento de la empresa que justifican el despido:

1. La económica, técnica o estructural.

2. El caso fortuito o la fuerza mayor.

3. La disolución y liquidación de la empresa por insolvencia y la quiebra.

4. La disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial.

Artículo 160. Contenido de las causas
La causa económica procede cuando se acredite que el despido es necesario para superar una situación económica negativa de la empresa o suprimir un puesto de trabajo. La técnica o estructural cuando se demuestre que el despido es necesario para garantizar la viabilidad de la empresa.

Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

La disolución y liquidación y la quiebra se configuran en los términos previstos por las leyes que las regulan.

Artículo 161. Despido Colectivo
El despido colectivo procede cuando este afecte simultáneamente a cinco (5) trabajadores en empresas en que laboran hasta cincuenta (50) trabajadores, o al diez por ciento (10%) en empresas con más de cincuenta (50) y hasta quinientos (500) trabajadores, o a más de cincuenta (50) trabajadores en empresas con más de quinientos (500) trabajadores, es procesado como despido colectivo, sujeto al procedimiento previsto en el artículo 163. Si afecta a un número inferior a los indicados, es efectuado en forma individualizada, procediendo únicamente bajo las causales reguladas en el presente Código.

Artículo 162. Convenio modificativo o suspensivo de condiciones de trabajo
1. El empleador que requiera efectuar un despido colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor debe presentar al sindicato, o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores su propuesta de despido colectivo, incluyendo la información pertinente con indicación precisa de los motivos que invoca, la nómina de los trabajadores afectados y la documentación sustentatoria de su propuesta. En caso que la nómina incluya dirigentes sindicales la propuesta debe contener la justificación específica del despido de éstos. Asimismo, está obligado a proporcionar la información o documentación adicional que el Sindicato o los representantes de los trabajadores le soliciten, siempre que este directamente relacionada a la propuesta de despido. En caso de negativa del empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la procedencia de su entrega.

El empleador da cuenta de todo ello a la Autoridad Administrativa de Trabajo al solo efecto de la apertura del respectivo expediente.

2. El empleador, con el sindicato, o en su defecto con los representantes de los trabajadores, entablarán negociaciones para acordar las condiciones del despido o las medidas que puedan adoptarse para evitarlo o limitarlo. Entre tales medidas, pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la reducción, acumulación o postergación del descanso vacacional; la modificación o suspensión de las condiciones de trabajo; y, cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de la empresa.

3. El acuerdo que adopten las partes es un convenio colectivo.

Artículo 163. Autorización administrativa del despido colectivo
El empleador sólo podrá efectuar un despido colectivo por las causas enumeradas en los incisos 1 y 2 del artículo 159 previa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo. A tal efecto, se observará el siguiente procedimiento:

1. En caso de no llegar a un acuerdo con el sindicato o los representantes de los trabajadores, el empleador debe acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo actualizando, de ser el caso, su propuesta de despido, a la cual acompañará un dictamen técnico independiente que la sustente. Asimismo, adjuntará las actas de la negociación directa realizada con el sindicato o, en su caso, los representantes de los trabajadores.

   En el caso de despido colectivo por causa económica, el empleador puede solicitar además la suspensión perfecta de labores si considera que la situación económica de la empresa no permite el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados mientras se resuelve el despido. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve dicho pedido dentro de los tres (3) días siguientes en base al dictamen técnico presentado. La autorización no exime al empleador del pago de las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores afectados.

2. La Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del plazo del párrafo anterior, pone el dictamen en conocimiento del sindicato o los representantes de los trabajadores y convoca a reuniones de conciliación, que deben llevarse a cabo dentro de los siguientes diez (10) días. En dicho lapso, aquellos pueden formular observaciones al dictamen presentado por el empleador o presentar otro dictamen técnico independiente. Del mismo modo, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede solicitar la opinión técnica de una entidad estatal competente.

3. De no arribarse a un acuerdo y aun en caso de no haberse recibido dictamen de la entidad estatal, la Autoridad Administrativa de Trabajo emite resolución respecto de la propuesta del empleador, dentro de los ocho (8) días siguientes autorizándola total o parcialmente, o denegándola. Si se deniega, la suspensión perfecta del primer numeral se declara nula y el empleador está obligado a reponer a los trabajadores y reintegrar las remuneraciones dejadas de percibir. Los trabajadores tienen derecho a recibir un cincuenta por ciento (50%) adicional del valor del día de remuneración por cada día de suspensión.

4. Contra la resolución expresa o el silencio administrativo negativo, cabe recurso de apelación dentro de un plazo de tres (3) días. El recurso debe ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días, bajo responsabilidad.

5. El empleador notifica por escrito, en forma individual, a los trabajadores comprendidos en la autorización de despido, señalando la fecha en que deben cesar la cual no será anterior al quinto día siguiente de recibida aquella. Simultáneamente, pondrá a su disposición la indemnización correspondiente, así como los beneficios sociales y el depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder o que les adeude. De no hacerlo dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la carta de despido, esta queda sin efecto.

Artículo 164. Despido colectivo por caso fortuito o fuerza mayor
Cuando el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición o cesación total o parcial de actividades, el empleador puede proceder en forma directa a la suspensión conforme al artículo 129, y proponer el despido colectivo, total o parcial, de los trabajadores. La facultad reconocida previamente procede siempre que el empleador haya adoptado medidas para evitar agravar la situación de los trabajadores, tales como el otorgamiento de vacaciones vencidas o anticipadas, entre otras.

En tal caso, se sigue el procedimiento indicado en el artículo anterior, sustituyendo la conciliación por la inspección de la Autoridad Inspectiva de Trabajo o, de la autoridad pertinente, para lo cual, la Autoridad Administrativa de Trabajo llevará a cabo una audiencia de partes.

Si el cese de actividades, cierre o clausura definitiva del empleador constituye sanción por la comisión de un delito o de una infracción administrativa, los trabajadores despedidos tienen derecho a percibir la indemnización a que se refiere el segundo párrafo del artículo 150.

Artículo 165. Vigencia de la autorización de despido
La autorización para el despido colectivo, acordada por convenio colectivo o expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, caduca a los treinta (30) días calendario contados desde su fecha de suscripción o desde la notificación al empleador de la resolución que pone fin al procedimiento, según el caso, salvo que la propuesta del empleador haya previsto expresamente un periodo mayor para efectuar los despidos, lo que constará en el instrumento pertinente. Vencidos los plazos autorizados, el convenio o resolución no ejecutados caducan.

Artículo 166. Despido por insolvencia o quiebra
En los casos de disolución y liquidación en un procedimiento concursal, o de quiebra, y en los supuestos de empleadores del Sistema Financiero y de Seguros sujetos a la competencia de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), se está a lo dispuesto por sus normas especiales.

Artículo 167. Despido por causa de disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial
El despido por las causas previstas en el numeral 4 del artículo 159 procede en los casos de disolución o liquidación voluntaria o por mandato judicial por tener fines o actividades contrarias al orden público.

Acordada o resuelta la disolución y liquidación, el despido se comunica por escrito una vez inscrito en el registro el acuerdo de disolución o designados los liquidadores por la junta o asamblea general, respectivamente.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones del empleador en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales y la indemnización por despido se pueden aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

Artículo 168. Impugnación del despido colectivo
El convenio colectivo a que se refiere el numeral 3 del artículo 162 puede ser impugnado judicialmente, en caso de transgredir las normas legales.

Artículo 169. Despido en fraude de ley
Es nulo el despido colectivo que:

1. Se materializa sin contar con previa autorización, por convenio colectivo o resolución administrativa, en los casos en que son exigidos por el presente Código.

2. Se produce de hecho al no reanudarse las labores al concluir el plazo de la suspensión u ordenarlo la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. Se efectúa cuando en un período de doce (12) meses, el empleador realice despidos al amparo de este subcapítulo, que en conjunto excedan los límites previstos en el artículo 161. Los despidos efectuados en exceso de dicho límite son nulos.

Artículo 170. Indemnización por despido debido a causas relativas al funcionamiento de la empresa.
El trabajador despedido por alguna de las causas contempladas en los numerales 1, 2 y 4 del artículo 159 tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a veintidós (22) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios.

Las fracciones se abonan por dozavos (1/12) y treintavos (1/30), siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo de veintidós días. Su abono procede superado el periodo de prueba.

Artículo 171. Derecho de preferencia para la readmisión
Los trabajadores despedidos en forma colectiva o individual gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar, directa o indirectamente, nuevo personal para ocupar puestos iguales o similares, dentro de un (1) año de producido. En tal caso, el empleador debe notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, se le entenderá despedido injustificadamente y tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el segundo párrafo del artículo 150, con deducción de la indemnización que hubiere cobrado, de ser el caso.

TÍTULO III
REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Capítulo I
Remuneración

Sub - capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 172. Definición
Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea contraprestativo para el trabajador, de su libre disposición y le genere a este una ventaja patrimonial.

Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en el presente Código, cuanto para tributos, aportes, contribuciones y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

La remuneración debe cumplir con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, salvo las diferencias que resulten de criterios objetivos tales como la antigüedad, la experiencia laboral, el mérito, el desempeño, el perfil académico o educativo, las cualificaciones o condiciones específicas exigidas para una labor determinada, el lugar de trabajo, la exposición a riesgos, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, entre otros debidamente justificados y las que deriven de norma o convenio colectivo.

Artículo 173. Conceptos que no constituyen remuneración
No se consideran remuneración para ningún efecto legal los conceptos otorgados, en dinero o en especie, al trabajador que no cumplan con las características señaladas en el artículo anterior.

Asimismo, no constituyen remuneración para ningún efecto legal, los siguientes conceptos:

1. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales, otorgados a título de liberalidad por el empleador o establecidos, con tal naturaleza, en convenio colectivo; en los procedimientos de conciliación, mediación o transacción; o las establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral, incluida la bonificación por término de la negociación colectiva o cierre de pliego.

2. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.

3. El costo o valor de las condiciones de trabajo, entendidas como aquellos pagos, bienes, servicios, facilidades o entregas al trabajador para el desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como transporte, hospedaje, viáticos, alimentación, gastos de representación, vestuario, equipos o herramientas de trabajo y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto, incluidos los suministros, accesorios, mantenimientos, seguros y otros que se requieran.

4. La canasta de navidad y similares, así como también los bienes de su propia producción que la empresa otorgue a sus trabajadores, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.

5. El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convenio colectivo, si cumple con los requisitos antes mencionados.

6. La asignación, bonificación o beca por educación que se encuentre debidamente sustentada, en favor del trabajador o de su familia. Del mismo modo, el pago total o parcial de estudios de capacitación para el trabajador.

7. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza; igualmente, las asignaciones o bonificaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades o aquellas establecidas, sin carácter remunerativo, por convenio colectivo.

8. La alimentación proporcionada directamente por el empleador ni el refrigerio, que no constituya alimentación principal, salvo que por convenio individual o colectivo se le otorgue carácter remunerativo; ni las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto, conforme a la norma de la materia.

9. Las primas, deducibles, copagos y cualquier costo asumido por el empleador por los gastos de hospitalización, tratamientos o procedimientos médicos, medicinas y otros; o por seguros, planes o programas -individuales o colectivos- de salud, contra accidentes, vida, sepelio y similares, en favor del trabajador y sus familiares o los beneficiarios que este señale; así como el costo de las mayores coberturas del plan de una entidad prestadora de salud (EPS) y los beneficios de igual índole que se otorguen con ocasión del cese del trabajador o que continúen luego de este.

10. Las prestaciones de bienestar social y optimización del clima laboral que facilite el empleador a los trabajadores y sus familiares, sin ánimo contraprestativo, vinculadas a acceder a actividades, promociones, campañas, bienes, servicios o facilidades de salud, educación, cultura, deporte, recreo, integración, esparcimiento u otros, en beneficio de la generalidad de sus trabajadores, debidamente sustentadas en forma y monto razonables.

11. Las indemnizaciones establecidas por ley.

12. Otros supuestos establecidos por ley.

Artículo 174. Oportunidad de pago
El pago de la remuneración se realiza con una periodicidad máxima mensual, salvo que exista norma legal, convenio colectivo o costumbre que regule plazo distinto.

Excepcionalmente, los trabajadores de dirección pueden pactar una periodicidad de pago distinta.

Artículo 175. Determinación de la remuneración
La remuneración puede ser establecida por unidad de tiempo, por unidad de obra o en forma mixta.
La remuneración por unidad de tiempo puede ser establecida por mes, quincena, semana, día u hora.

La remuneración por unidad de obra debe responder a criterios objetivos, cuya realización sea verificable en términos comparativos con trabajadores que realicen trabajo de igual valor y estableciéndose un parámetro referencial de unidad de tiempo para la ejecución de la labor.

En ningún caso puede pagarse una suma inferior a la remuneración mínima correspondiente, de forma proporcional al tiempo de la prestación de servicios brindada.

Artículo 176. Estructura de la remuneración
La remuneración puede ser regular o complementaria.

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

Artículo 177. Remuneraciones fijas, variables y ocasionales
Remuneración fija es la que se abona por el mismo monto o con referencia a un factor determinado por la ley o las partes. Su inclusión o cómputo dentro de cualquier derecho o beneficio se efectúa con el monto vigente al momento del pago, salvo el caso de reintegros.

Remuneración variable es aquella que sufre fluctuaciones en el tiempo debido a factores predeterminados. Se incluyen en este concepto las comisiones, el destajo y otros similares.

Remuneración ocasional es aquella que puede generarse o no según se presente la causa que la origina, tales como el sobretiempo y análogas.

El pago de las remuneraciones variables debe responder a criterios objetivos sin generar situaciones de discriminación.

Cuando la remuneración es variable u ocasional debe garantizarse el pago al trabajador de una cuantía no inferior a la remuneración mínima correspondiente, de forma proporcional al tiempo de la prestación de servicios brindada.

Artículo 178. Cómputo de pagos anuales o semestrales
Para el cómputo de remuneraciones o beneficios de periodicidad anual o semestral, a la remuneración regular deben adicionarse las otras remuneraciones fijas, así como un dozavo (1/12) o un sexto (1/6), respectivamente, de las remuneraciones variables u ocasionales percibidas en dicho lapso, siempre que éstas hayan sido percibidas por lo menos seis (6) meses durante los doce (12) meses anteriores, o tres (3) meses durante los seis (6) meses anteriores, según corresponda; salvo acuerdo de partes.

Artículo 179. Remuneración por día o por hora
Cuando en una norma, convenio o contrato, la remuneración es expresada en días o en horas, el valor respectivo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete (7), quince (15) o treinta (30), respectivamente, para el día; y este dividido entre el número de horas comprendidas en la jornada ordinaria a la cual se encuentra sujeto el trabajador, para la hora.

En los casos que corresponda pagos o descuentos en función al tiempo de prestación del servicio, el valor de la hora efectiva de trabajo deberá ser considerada tomando en cuenta las fracciones de esta, en minutos, de ser el caso. No es válido establecer redondeos en perjuicio del trabajador.

Artículo 180. Remuneración en dinero y en especie
La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal.

La remuneración mínima no puede pagarse en especie; las remuneraciones mayores pueden pagarse en especie, o en cualquier forma que no implique entrega de dinero, cuando así lo pacten las partes, únicamente en una porción que no supere el treinta por ciento (30%) de la remuneración del trabajador.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas y útiles para el uso personal del trabajador o su familia.

En ningún caso es posible el pago de la remuneración en especie por medio de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o sustancias análogas.

Las prestaciones en especie que reciba el trabajador se valorizan, de manera razonable, de común acuerdo por las partes; a falta de acuerdo, su justiprecio se determina por su valor de fabricación o adquisición, considerando las condiciones de mercado. En ningún caso el valor de la prestación puede ser superior al de venta en el mercado. El importe se consigna en la planilla electrónica y las boletas de pago.

Artículo 181. Alimentación principal
La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o cena.

Se excluye aquella que sea indispensable para la prestación de los servicios o derive de mandato legal o del uso y costumbre.

Artículo 182. Vivienda
Constituye remuneración la entrega en uso de vivienda, salvo que constituya una necesidad ineludible por la naturaleza de las labores, por la ubicación del centro de trabajo o derive de mandato legal.

Artículo 183. Remuneración indirecta
Cuando la empresa asume el pago del impuesto a la renta o del aporte para pensiones o, en general, cualquier gravamen obligatorio de cargo del trabajador, constituye remuneración el monto bruto que hubiera correspondido si las retenciones se efectuaran directamente al trabajador.

Artículo 184. Remuneración integral anual
El empleador puede pactar con el trabajador una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, con excepción de la participación en las utilidades o la asignación sustitutoria de las utilidades, a condición de que el monto anual no sea inferior a cuarenta (40) unidades impositivas tributarias.

El convenio sobre remuneración integral debe realizarse por escrito y señalar la periodicidad del pago y los conceptos y beneficios que comprende y excluye. Se presume

que el convenio sobre remuneración integral incluye todos los beneficios. Debe ser registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.

Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se debe identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

Para todo efecto legal, los cálculos de beneficios sociales y económicos, la participación de las utilidades, indemnizaciones y otros, se realizan sobre la base de la remuneración mensual correspondiente, sin considerar los beneficios sociales, gratificaciones o compensación por tiempo de servicios ni los conceptos no remunerativos.

Artículo 185. Bono no contributivo
Por convenio colectivo se puede establecer el pago de un bono no contributivo, que no esté sujeto a aportes previsionales y de salud, ni a tributos a cargo del empleador, ni es considerado para subsidios por enfermedad o similares.

El monto de este bono no puede exceder del veinte por ciento (20%) de la remuneración básica del trabajador registrada en la planilla electrónica. Queda prohibido bajo sanción de nulidad toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir la remuneración que viene otorgando por el bono no contributivo pactado.

Artículo 186. Prestaciones alimentarias
Por convenio colectivo o individual se pueden otorgar prestaciones alimentarias con arreglo a la ley de la materia, en tanto su monto no exceda del veinte por ciento (20%) de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador ni supere dos (2) remuneraciones mínimas mensuales.

Sub – capítulo II
Remuneración mínima

Artículo 187. Definición
Remuneración mínima es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima en una jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 188. Rubros comprendidos
Forman parte de la remuneración mínima todos los pagos o entregas que, conforme el presente Código, tienen naturaleza de remuneración.

La remuneración mínima no puede pagarse en especie.

Artículo 189. Fijación de las remuneraciones mínimas
Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas por el Poder Ejecutivo mediante decreto supremo, con participación del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), conforme a los criterios técnicos, metodología y procedimiento establecidos mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El proceso de diálogo social para la determinación del monto del reajuste de las remuneraciones mínimas se realiza cada dos (2) años. El diálogo social se desarrolla durante el primer semestre del año correspondiente, sin exceder del día 30 de junio.

El acuerdo consensuado del CNTPE, adoptado por unanimidad, tiene carácter vinculante para estos efectos. En caso de no existir acuerdo, el Poder Ejecutivo procede a determinar el reajuste correspondiente, debiendo emitir el decreto supremo pertinente, como máximo, en el mes de octubre del año respectivo.

El monto del reajuste se aplica desde el 1 de enero del año siguiente de la publicación del decreto supremo que lo aprueba, salvo que, por motivos justificados, se determine una fecha distinta.

Artículo 190. Remuneraciones mínimas diferenciadas
Mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con participación del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), se pueden determinar las regiones o áreas del territorio nacional, las actividades económicas y el tamaño o condiciones de los empleadores o de las labores, cuyas características permiten considerarlas separadamente para la fijación de la respectiva remuneración mínima diferenciada.

El CNTPE para los fines del presente artículo, puede establecer espacios de diálogo regionales o por actividades productivas, compuestos de forma tripartita, para que participen previamente respecto a sus propuestas para determinar la fijación y reajuste de las remuneraciones mínimas diferenciadas, en lo que les corresponda, conforme a los criterios técnicos, metodología y procedimiento establecidos mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sub – capítulo III
Gratificaciones de fiestas patrias y navidad

Artículo 191. Contenido
El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma que establece el artículo 178. Se precisa que las gratificaciones no están sujetas a aportes obligatorios previsionales ni de salud.

Artículo 192. Periodo adquisitivo y remuneración variable
El periodo adquisitivo y las remuneraciones variables y ocasionales se computan de enero a junio, respecto de la gratificación por fiestas patrias, y de julio a diciembre, de la de navidad. En este último caso, el pago de la parte correspondiente al último mes tiene

carácter de adelanto y debe ser objeto de compensación o reajuste al término de dicho mes.

Artículo 193. Oportunidad de pago y monto proporcional
La gratificación se abona dentro de los primeros quince (15) días calendario de los meses de julio y diciembre de cada año.

En caso de haberse trabajado en forma parcial o incompleta dentro del período adquisitivo, la gratificación se abona en monto proporcional a los meses y días trabajados.

Sub – capítulo IV
Asignación familiar

Artículo 194. Procedencia y monto
A falta de previsión expresa en el convenio colectivo, que establezca un beneficio superior, el trabajador con uno (1) o más hijos menores de edad o que cursan estudios superiores y hasta la edad máxima de veinticuatro (24) años, tiene derecho a una asignación familiar, adicional a las otras remuneraciones.

La asignación familiar puede otorgarse en un solo pago anual, en el mes de febrero de cada año, o en pagos mensuales.

El monto de la asignación familiar es equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima, por cada mes.

Para quien percibe menos de la remuneración mínima por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%) de su remuneración.

Capítulo II
Beneficios sociales

Sub - capítulo I
Seguro de vida

Artículo 195. Derecho al seguro de vida
El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral.

Artículo 196. Modalidad de la póliza y beneficiarios
El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 326 del Código Civil y de los descendientes; sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años. A falta de éstos, corresponde a la persona a quien el trabajador designe por declaración jurada con firma legalizada.

Artículo 197. Cobertura
La póliza debe cubrir lo siguiente:

1. Un importe equivalente a dieciséis (16) remuneraciones mensuales en caso de fallecimiento natural del trabajador.

2. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales en caso de fallecimiento por causa de accidente.

3. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, que será abonado directamente al trabajador o, por impedimento de él, a su cónyuge o conviviente, curador o apoderado especial, en caso de invalidez total y permanente.

En todos los casos, el cómputo de las remuneraciones variables u ocasionales se determina en función de los últimos doce (12) meses de servicios.

Artículo 198. Remuneraciones asegurables
El monto de las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza se establece con base en lo señalado por el artículo 178 y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensual.

Artículo 199. Sanción por incumplimiento
Si el empleador no hubiera cumplido con contratar la póliza o incurriera en incumplimiento en el pago de las primas, queda obligado directamente al pago que corresponda conforme al artículo 197.

Artículo 200. Sustitución de beneficiario
Producido el fallecimiento del trabajador, el empleador comunica a los beneficiarios que la póliza está a su disposición. Si transcurre un (1) año desde la comunicación escrita a los beneficiarios y ninguno de éstos hubiera ejercido su derecho, el empleador puede cobrar el capital asegurado.

A falta de aviso, se aplica lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 201.Responsabilidad
Los beneficiarios que cobren la póliza son responsables mancomunadamente por el pago de la alícuota correspondiente en caso aparecieran otros beneficiarios.

Artículo 202. Intereses
La compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidos desde los cinco (5) días de presentada la solicitud por los beneficiarios y, de no haberse presentado ésta, desde los quince (15) días de la ocurrencia del fallecimiento, salvo que consigne su importe, lo que no podrá ejecutar antes de transcurridos treinta (30) días calendario del deceso. La consignación se efectúa a nombre de los beneficiarios.

Artículo 203. Continuación del seguro
En caso de cese del trabajador asegurado, el ex empleador puede, bajo su cargo, continuar realizando los pagos de la prima a la empresa aseguradora y manteniendo este beneficio en favor del asegurado; o el trabajador cesado puede optar por asumir, por su cuenta, el pago de la prima para mantener su seguro de vida, para lo cual, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes al término de la relación laboral debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima, en el periodo de su elección (mensual, trimestral, semestral o anual), la misma que se calcula sobre el monto de la última remuneración percibida.

La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador cesado, estableciendo una prima que no puede ser superior a la que abonaba el ex empleador antes del cese de la relación laboral, extendiéndose una póliza de vida individual con vigencia y pago anual renovable.

El seguro contratado mantiene su vigencia. La empresa de seguros mantiene las mismas condiciones del contrato de seguro que tenía el asegurado mientras estaba laborando.

Artículo 204. Garantía
El seguro de vida constituye un beneficio social por lo que las pólizas deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley. Toda cláusula que restrinja derechos al trabajador o a sus beneficiarios, o establezca limitaciones no previstas en la ley, es nula.

Sub – capítulo II
Compensación por tiempo de servicios

Artículo 205. Contenido
La compensación por tiempo de servicios (CTS) tiene por objeto prioritario la previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador y es equivalente al ocho y treinta y tres centésimas por ciento (8.33%) de lo percibido por el trabajador en cada mes, incluyendo el total de las remuneraciones fijas, variables y ocasionales pagadas.

El empleador debe depositar este importe, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente, en la entidad bancaria o financiera designada por el trabajador y puede ser efectuado, a elección de este, en moneda nacional o extranjera.

El depósito tiene efecto cancelatorio del tiempo de servicios al que corresponde, sin perjuicio del derecho al reintegro en caso de pago diminuto.

Artículo 206. Depositario
Al ingresar a prestar servicios, el trabajador comunicará por escrito a su empleador, en el plazo de quince (15) días contados desde la fecha de ingreso, el nombre del depositario de la CTS, que deberá estar ubicado dentro de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo y, de no haberlo, en la más próxima o de más fácil acceso. En caso de omisión, el empleador elegirá el depositario efectuando el depósito en una cuenta CTS.

El trabajador puede decidir libremente el traslado de su fondo de CTS notificándolo al empleador, quien dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes cursará al depositario las instrucciones correspondientes, debiendo efectuarse el traslado dentro de los quince (15) días siguientes bajo responsabilidad, informando al nuevo depositario sobre los depósitos, retiros y retenciones judiciales efectuados. El nuevo depositario acreditará al trabajador, a través del empleador, la titularidad del depósito.

Artículo 207. Sanción por incumplimiento
En caso de omisión o retardo en el depósito, el empleador queda obligado al pago de intereses, con la tasa activa promedio del sistema financiero, según las tablas que publica la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondo de Pensiones (SBS) de acuerdo al tipo de moneda elegido por el trabajador.

Artículo 208. Inembargabilidad

Los depósitos CTS, incluidos sus intereses, son inembargables, excepto por alimentos, en cuyo caso son embargables hasta el sesenta por ciento (60%).

Artículo 209. Intangibilidad de la CTS
La CTS sólo puede ser cobrada al cese del trabajador.

Sin perjuicio de ello, se debe respetar los embargos o retenciones con cargo a la CTS dispuestos por el Poder Judicial o acordados en las actas conciliatorias extrajudiciales respecto de las obligaciones de naturaleza alimentaria.

Asimismo, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 213 y 217.

Artículo 210. Prohibición de retención
La CTS no puede ser unilateralmente retenida por el depositario y todo pacto en contrario es nulo.

Artículo 211. Reintegro de CTS por incremento de remuneración
En caso de reintegro de CTS por incremento de remuneración, el monto respectivo debe depositarse, sin intereses, dentro de los quince (15) días de otorgado por el empleador, de acordado por convenio colectivo o del laudo arbitral que la disponga o de publicada la disposición gubernamental que la establezca.

Artículo 212. CTS devengada al cese
La CTS que se devengue al cese por período inferior a un mes, será pagada directamente al trabajador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, con efecto cancelatorio, computándose sobre la remuneración vigente a la fecha de cese.

Artículo 213. Compensación de sumas adeudadas
Las cantidades que deba el trabajador a su empleador, al cese, por concepto de préstamos, adelantos de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías pueden ser compensadas con el excedente de seis (6) remuneraciones brutas que haya sido depositado en la cuenta de CTS.

Artículo 214. Retenciones indebidas
Si el empleador retuviera, u ordenara retener o en caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el artículo 213 o 217, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por Este, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

Artículo 215. Observación de la liquidación
El trabajador puede observar la liquidación de la CTS si no la encuentra conforme.

El empleador debe revisarla dentro de los tres (3) días útiles siguientes de presentada la observación. Al término de dicho plazo, debe comunicar el resultado al trabajador.

Ante cualquier desacuerdo o incumplimiento del plazo anterior, el trabajador puede recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Artículo 216. Constancia de cese

El empleador debe otorgar la constancia de cese dentro de los cinco (5) días de producido el mismo, el que constituye el único documento válido para el retiro del depósito.

La negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de los cinco (5) días de producido el mismo, dará lugar a que, acreditado el cese, la Autoridad Administrativa de Trabajo extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Artículo 217. Retención por falta grave
Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, este puede retener la emisión de la constancia de cese y notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos en su custodia, por el monto que corresponda, a las resultas del juicio que promueva al empleador.

La acción legal de daños y perjuicios debe interponerse dentro de los treinta (30) días calendario de producido el cese ante el juzgado especializado de trabajo respectivo conforme a lo previsto en la norma procesal laboral, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial con copia de la demanda. Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caduca el derecho de retención del empleador.

Artículo 218. Demanda por daños y perjuicios
Si el empleador no presenta la demanda del artículo anterior dentro del plazo indicado, queda obligado, en calidad de indemnización, al pago de remuneración por el tiempo que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la constancia de cese de la relación laboral. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procede de acuerdo a lo previsto en el artículo 214.

Artículo 219. Entrega de la CTS en caso de fallecimiento del trabajador
En caso de fallecimiento del trabajador, se procederá de la siguiente manera:

1. El empleador entregará al depositario de la CTS devengada al fallecimiento y el depositario, a solicitud de parte, entregará a la cónyuge sobreviviente o conviviente a que se refiere el artículo 326 del Código Civil, que acredite tal condición, el cincuenta por ciento (50%) del fondo CTS y sus intereses, salvo en caso de separación de patrimonios debidamente acreditado, que estará a lo que disponga el testamento o declaratoria de herederos.

2. El cincuenta por ciento (50%) restante se entregará a los herederos de acuerdo al testamento o la declaratoria de herederos. Si hubiera hijos menores, la alícuota se retendrá hasta que lleguen a la mayoría de edad, abriéndose una cuenta separada a nombre del menor o los menores, cuya modalidad y moneda será determinada por el representante los menores, pudiendo disponer el traslado a otros depositarios que otorguen mejores beneficios.

Sub – capítulo III
Participación en las utilidades

Artículo 220. Ámbito de aplicación
Están obligadas a otorgar participación en las utilidades a sus trabajadores los empleadores generadores de rentas de tercera categoría, con las excepciones siguientes:

1. Los que tengan menos de veinte (20) trabajadores a su servicio.

2. Los de carácter cooperativo y autogestionario, que se regirán al respecto por sus propias normas.

3. Los empleadores excluidos por disposición legal expresa.

Artículo 221. Porcentajes de participación
Los porcentajes de participación, según tipo de actividad, son los siguientes:

1. Empresas industriales, pesqueras y de telecomunicaciones: diez por ciento (10%).

2. Empresas agrarias: cinco por ciento (5%) entre el año 2021 al 2023, siete y cinco décimas por ciento (7.5%) entre el año 2024 al 2026 y diez por ciento (10%) a partir del año 2027 en adelante.

3. Empresas mineras, las de comercio al por mayor y por menor y los restaurantes: ocho por ciento (8%).

4. Empresas que realizan otras actividades: cinco por ciento (5%).

La determinación de la actividad se realiza de conformidad con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas vigente al inicio de cada ejercicio.

Artículo 222. Renta neta
La participación de los trabajadores se aplica sobre la renta neta del ejercicio antes del impuesto a la renta.

En caso de existir pérdidas de ejercicios anteriores, el monto de la suma a distribuir conforme al artículo anterior se obtiene luego de compensar hasta el cincuenta por ciento (50%) las pérdidas de dichos ejercicios con la renta determinada en el ejercicio y hasta agotar dicha pérdida, sea cual fuere el sistema de compensación de pérdidas adoptado por el empleador para fines del impuesto a la renta. La renta neta así obtenida no incluye la deducción de la propia participación de los trabajadores.

Artículo 223. Distribución adicional por rectificación o reparos
En caso se presentará declaración rectificatoria o la autoridad tributaria formulara reparos, se estará a las resultas del procedimiento impugnatorio que el empleador pudiera interponer dentro de los plazos legales establecidos, lo cual será puesto en conocimiento de los trabajadores.

Si a consecuencia de ello se estableciera una renta mayor a la declarada, el empleador está obligado a efectuar la distribución adicional de utilidades que corresponda, dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la declaración rectificatoria o a la notificación de la resolución firme que ponga término al procedimiento administrativo o, de ser el caso, al procedimiento judicial contradictorio de aquel. De no cumplir con dicho reintegro, se generarán intereses calculados con la Tasa Activa en Moneda Nacional (TAMN).

Si se estableciera una renta menor a la declarada, el empleador podrá obtener el reintegro correspondiente deduciéndolo de la participación de los ejercicios posteriores, o tratándose de ex trabajadores, por la vía legal correspondiente.

Artículo 224. Forma de distribución
La participación en las utilidades se distribuye en la forma siguiente:

1. Cincuenta por ciento (50%) en proporción al número total de horas trabajadas de manera real y efectiva en el respectivo ejercicio.

2. Cincuenta por ciento (50%) en proporción a las remuneraciones individuales.

Artículo 225. Cómputo en caso de readmisión
En caso de impugnación de un despido por causa de nulidad, el empleador está obligado a computar transitoriamente, como trabajadas, las horas correspondientes al tiempo del litigio y efectuar la respectiva provisión en la participación. Concluido el proceso y según su resultado, efectúa el pago o redistribución de la suma provisionada.

La misma regla se aplica en caso de procedimiento administrativo o litigio en que se discuta la incorporación de una o más personas a la planilla del empleador.

Artículo 226. Participación adicional
El porcentaje señalado en el artículo 221 puede ser incrementado por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador. En tal caso, la participación adicional puede ser condicionada y distribuida en base a otros factores tales como rendimiento o productividad individual.

Artículo 227. Límite proporcional a la participación individual
Ningún trabajador puede recibir, como participación, un monto mayor a quince (15) veces la de otro trabajador que haya laborado igual número de horas ordinarias en el respectivo ejercicio. El exceso acrece la masa y se redistribuye con base en la misma forma que la participación inicial.

Artículo 228. Límite individual a la participación
La participación individual no puede exceder de doce (12) veces la remuneración ordinaria mensual.

El exceso resultante en cada caso individual se incorpora, como aporte adicional con fin previsional, en la cuenta individual de capitalización que el trabajador posea en la administradora de fondos de pensiones a la que está afiliado. De no estar afiliado a ninguna, se incorpora a su depósito CTS como una porción independiente, de carácter no disponible y absolutamente intangible.

Artículo 229. Oportunidad del pago
La participación de los trabajadores debe ser pagada dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al vencimiento del plazo establecido legalmente para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

En caso de mora, el pago devengará un interés calculado con la tasa activa promedio en moneda nacional del sistema financiero, según tablas de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones (SBS).

Artículo 230. Sucesión de empresas
En caso de fusión o escisión de empresas, se efectúa un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas. Para el periodo posterior la participación se calcula sobre la base de la nueva situación empresarial resultante.

Artículo 231. Participación no cobrada
Al vencer el plazo de prescripción, la participación no cobrada por algún trabajador se agrega al monto a distribuir del ejercicio en que venció dicho plazo.

Artículo 232. Tratamiento tributario
La participación en las utilidades otorgada en cumplimiento de este Código o de un convenio colectivo o individual es deducible como gasto a efectos del impuesto a la renta.

Artículo 233. Liquidación
Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada.

Artículo 234. Participación de los trabajadores de empresas de tercerización
Los trabajadores que prestan servicios de tercerización a una empresa principal tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas principales.

Para efecto del cálculo de la participación de utilidades, la empresa principal deberá considerar a todos los trabajadores desplazados por la empresa de tercerización, siempre que cumpla con un tiempo mínimo de desplazamiento equivalente a doscientos cuarenta (240) horas o treinta (30) días calendario, consecutivos o no, en un semestre.

La empresa de tercerización deberá informar a la empresa principal los días real y efectivamente trabajados por los trabajadores desplazados y el monto de sus remuneraciones dentro del mes siguiente al término del ejercicio, para los efectos del respectivo cálculo.

El monto de la participación que corresponda a dichos trabajadores será entregado por la empresa principal a la empresa de tercerización, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta. La empresa de tercerización integrará dicho monto a los que reciba de otras empresas principales a las que brinda servicios y a la participación generada por sus propias utilidades. El fondo de participación así constituido será distribuido entre sus trabajadores, según las reglas de este capítulo.

La transferencia efectuada por la empresa principal constituye gasto deducible para esta y no es renta imponible para la empresa de tercerización.

Capítulo III
Pago de la remuneración y los beneficios

Artículo 235. Pago directo y personal
El pago de remuneraciones, reintegros y demás beneficios y derechos económicos debe efectuarse al trabajador en forma personal y directa, en el centro de trabajo y en día

laborable. También puede hacerse a través del sistema bancario, siempre y cuando el trabajador pueda disponer de inmediato y sin costo alguno de la suma depositada.

Es válido el pago a representante con poder específico al respecto, siempre que tenga la calidad de padre o madre, cónyuge o conviviente, hijo o hermano del trabajador, o la persona designada como apoyo con facultades de representación, y que sean mayores de edad.

Carece de valor cancelatorio el pago efectuado en contravención de estas disposiciones.

Artículo 236. Oportunidad de pago en caso de cese
Los beneficios derivados de la terminación de la relación de trabajo y, en general, toda obligación económica pendiente a favor del trabajador, deben ser pagados dentro de los cinco (5) días de producido el cese. Si el trabajador no los cobra personalmente, el importe debe ser consignado a su nombre dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del señalado plazo, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que hará entrega de la consignación a sola petición del trabajador.

Artículo 237. Mora automática y pago de intereses
Salvo norma expresa en este Código que determine una tasa de interés distinta, el crédito laboral no pagado oportunamente devenga, de modo automático, el interés calculado con la tasa activa promedio en moneda nacional del sistema financiero, según tablas de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones (SBS). Dicho interés no es capitalizable.

Artículo 238. Registro y constancia del pago.
El pago de las remuneraciones, derechos y beneficios económicos del trabajador se registra en las planillas. En las mismas se registra, además, el pago de cualesquiera otros conceptos abonados al trabajador, aunque no tengan carácter remuneratorio.

El empleador entrega al trabajador una boleta de pago con los mismos datos que figuran en las planillas, de manera personal o por medios electrónicos.

El pago a los trabajadores se acredita con la respectiva boleta de pago física o electrónica, debidamente notificada al trabajador.

Capítulo IV
Protección y Privilegios

Artículo 239. Protección de las remuneraciones y beneficios
La remuneración y los beneficios contemplados en el presente Código son intangibles. Son embargables sólo en los casos y con los límites siguientes:

1. Por obligaciones alimentarias, hasta un máximo de sesenta por ciento (60%).

2. Por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte (1/4) de lo que exceda de media (1/2) unidad impositiva tributaria (UIT) y después de aplicar la retención alimentaria.

En uno y otro caso, los porcentajes se aplican una vez deducidos los descuentos establecidos por ley, incluido el impuesto a la renta.

Artículo 240. Prohibición de reducción injustificada
No es válida la reducción directa o indirecta de la remuneración, salvo acuerdo expreso y escrito con el trabajador, el que no puede afectar las remuneraciones otorgadas por norma imperativa, de origen legal o convencional, ni tener efecto retroactivo.

Artículo 241. Prohibición de reducción unilateral
No es válida la reducción unilateral directa o indirecta de la remuneración.

Artículo 242. Descuentos en las remuneraciones
La remuneración no puede ser objeto de retenciones o descuentos, salvo por los siguientes supuestos:

1. Por mandato judicial en caso de deuda alimentaria.

2. Por disposición legal por concepto de aportación o contribuciones a un sistema de pensiones, impuesto a la renta, cuota sindical, devolución de adelantos o préstamos efectuados por el empleador.

3. Por pago del valor de compra de artículos producidos o comercializados por el empleador.

4. Por retenciones o descuentos que, previa autorización del trabajador, se realicen por concepto de cuotas a cooperativas, mutuales o entidades con fines análogos.

Artículo 243. Devolución de faltantes
La devolución de faltantes en dinero o de bienes o productos bajo responsabilidad directa del trabajador no puede afectar más de diez por ciento (10%) de las remuneraciones de este. Si el trabajador impugna tal retención, el empleador está obligado a consignar las sumas retenidas, a las resultas del litigio y como requisito para su apersonamiento en el proceso.

Artículo 244. - Compensación de sumas otorgadas como liberalidad
Las sumas entregadas por el empleador a título de liberalidad, con ocasión o posteriormente al cese del trabajador, son compensables con cualquier obligación que pudiera declararse posteriormente a favor del trabajador, siempre que hayan sido otorgadas expresamente con tal carácter y no como contraprestación o incentivo por el cese.

Artículo 245. Privilegio absoluto
Las remuneraciones ordinarias impagas hasta por un importe que, en total, no sobrepase de ciento cincuenta (150) remuneraciones mínimas en total por trabajador, gozan de privilegio absoluto.

Gozan de idéntico privilegio, los demás derechos y beneficios económicos no remuneratorios, nacidos de disposición legal o de convenio colectivo, hasta por un importe igual al antes señalado.

En caso de insolvencia, los créditos con privilegio absoluto son calificados en el primer orden de prelación y deben pagarse íntegramente, incluyendo sus intereses, antes que los demás créditos.

Artículo 246. Privilegio relativo
Las remuneraciones y otros derechos y beneficios no remunerativos que excedan los montos indicados en el artículo anterior gozan de privilegio relativo. En caso de insolvencia, son calificados en el tercer orden de prelación.

Artículo 247. Afectación de bienes
Los bienes que integran el activo del empleador, o que están en posesión o uso de este y son de propiedad de sus socios o accionistas o pertenecen al mismo grupo de empresas, están afectos al pago preferente de sus deudas laborales; así mismo, lo están los que se encuentren aplicados al desarrollo de sus actividades, cuya posesión o uso sea superior a seis (6) meses, salvo que se acredite, con documento de fecha legalmente certificada, que pertenecen a un tercero no vinculado.

Artículo 248. Carácter persecutorio
El privilegio de los créditos laborales se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio en los siguientes casos:

1. Cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor.

2. En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción o abandona el centro de trabajo. Se aplica igualmente cuando transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas dentro de los doce (12) meses anteriores al cierre o abandono del centro de trabajo.

3. Cuando los acreedores del empleador hayan embargado un tercio o más de los activos de este o solicitado la ejecución de garantías respecto de igual proporción de los activos;

4. Cuando el empleador adeuda cincuenta por ciento (50%) o más de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante más de tres (3) meses consecutivos.

5. Cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda.

En los casos de reestructuración empresarial, el convenio deberá garantizar el respeto al privilegio de los créditos laborales.

Artículo 249. Liquidación y reconocimiento del crédito laboral
En los casos previstos en el artículo anterior, así como en todo caso de liquidación judicial o extrajudicial, ni el empleador ni los liquidadores pueden realizar la liquidación de los bienes societarios sin reconocer previamente los créditos laborales, en su orden de prelación.

La liquidación de tales créditos es efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tiene mérito ejecutivo y es suficiente para sustentar la tercería de derecho preferente de pago que pudieran interponer los trabajadores.

TÍTULO IV
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Capítulos I
Jornada de trabajo y sobretiempos

Sub - capítulo I
Jornada de trabajo

Artículo 250. Concepto de jornada de trabajo
La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

Artículo 251. Duración máxima de la jornada de trabajo
La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Por lo que las labores de los trabajadores no pueden exceder de ocho (8) horas en un mismo día, ni de cuarenta y ocho (48) horas en una misma semana.

Artículo 252. Garantía del descanso inter jornada
Los trabajadores tienen derecho a que se garantice su descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo, un intervalo de doce (12) horas.

Artículo 253. Exclusión de la jornada máxima
No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo el personal de dirección, los trabajadores que prestan servicios sin fiscalización inmediata y quienes realizan labores intermitentes de vigilancia, custodia o espera que incluyen de manera alternada lapsos de inactividad.

Artículo 254. Trabajos preparatorios o complementarios
El tiempo laborado antes o después de la jornada de trabajo, con el carácter de preparatorio o complementario, se remunera de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 261.

Artículo 255. Facultades del empleador
Son facultades del empleador:

1. Establecer la jornada de trabajo diaria o semanal, así como los horarios correspondientes.

2. Modificar la jornada o el horario de trabajo.

3. Establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso, o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada diaria sea mayor y, en otras, menor de ocho (8) horas; o jornadas variables, que reduzcan o

amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana. En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas, con arreglo a lo previsto en el artículo 251.

4. Extender la jornada de trabajo sin exceder el máximo previsto por el artículo 251, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo adicional.

5. Establecer una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima de trabajo, la cual no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

Artículo 256. Requisitos de procedencia
El ejercicio de las facultades previstas en los numerales 3 y 4 del artículo 255 debe sustentarse en la realización de labores por equipos o turnos de trabajo, o en razones objetivas vinculadas a las necesidades operativas del centro de trabajo.

Artículo 257. Procedimiento de consulta e impugnación
Cuando el ejercicio de alguna de las facultades previstas en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 255 implique la modificación colectiva del régimen aplicable a los trabajadores, el empleador, con una anticipación no menor a diez (10) días a su ejecución, deberá comunicarla al sindicato o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores, y, en cualquier caso, al personal afectado, indicando los motivos que la sustentan.

Dentro de los cinco (5) días de recibida la comunicación, el sindicato o, a falta de este, los representantes de los trabajadores, podrán plantear alternativas u observaciones a la modificación propuesta, las que deberán ser debatidas en la reunión que al efecto convocará el empleador en forma previa a que la medida entre en vigor. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la modificación propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los de los diez (10) días siguientes de ejecutada la modificación, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 124.

Cuando el ejercicio de las facultades previstas en el párrafo anterior no afecte a un colectivo de trabajadores, el empleador deberá comunicar al trabajador afectado la modificación a introducir con una anticipación de cinco (5) días a la fecha prevista para ello, explicando el sustento de la medida; ocurrida la notificación, el empleador estará facultado a introducir el cambio comunicado sin perjuicio del derecho de impugnación del trabajador en sede judicial, conforme lo dispuesto en los artículos 124 y 157.

Artículo 258. Refrigerio
Cuando la jornada de trabajo se cumpla en horario corrido o en turnos que cubren las veinticuatro (24) horas, el trabajador goza de un período para tomar sus alimentos, de acuerdo a lo que establezca el empleador o el convenio colectivo en cada centro de trabajo. Su duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario. Esta pausa en la jornada es una condición de trabajo que genera una compensación económica a favor del trabajador. Los periodos de mayor duración establecidos por el empleador, o el convenio colectivo, no generan obligación de compensación, salvo pacto en contrario.

Artículo 259. Trabajo nocturno
La jornada nocturna abarca el tiempo trabajado entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas.

El valor en horario nocturno tiene una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%).

La duración normal de la jornada nocturna debe, por lo general, ser inferior y en ningún caso superior en promedio, a la duración de la jornada establecida para los trabajadores que durante el día efectúan el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa respectiva.

El trabajo debe organizarse para que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extras antes o después de la jornada nocturna.

Los turnos de trabajo que comprenden jornadas en horario nocturno, deben, en lo posible, ser rotativos, salvo que exista una causa objetiva que justifique turnos consecutivos.

Artículo 260. Registro de la jornada y del sobretiempo
El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en jornada ordinaria y en sobretiempo mediante la utilización de medios tecnológicos o manuales seguros y confiables.

Sub – capítulo II
Trabajo en sobretiempo

Artículo 261. Sobretiempo u horas extras
El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y es de carácter extraordinario. Se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinta y cinco por ciento (35%) por las horas adicionales.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

En caso de trabajadores remunerados en forma semanal o mensual, el pago del sobretiempo se efectúa en la semana o mes inmediato posterior a su prestación, respectivamente, salvo pacto en contrario.

Artículo 262. Voluntariedad del sobretiempo
El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo que resulte indispensable por caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Artículo 263. Cálculo de la sobretasa
Para efectos de la sobretasa, el valor hora es igual a la remuneración de un (1) día dividido entre el número de horas de la jornada del trabajador.

Artículo 264. Sanción por mora o imposición
La falta de pago oportuno del trabajo en sobretiempo o su imposición por el empleador da lugar al pago de una sobretasa del cien por ciento (100%) del valor hora y es considerada una infracción grave que se sanciona conforme a la ley de la materia.

Artículo 265. Autorización tácita
De acreditarse la prestación de servicios en calidad de sobretiempo, se presume la autorización del empleador, salvo prueba en contrario.

Artículo 266. Remuneraciones no incluidas en el cálculo de sobretiempo
No se incluyen las remuneraciones complementarias y variables, así como aquellas otras de naturaleza distinta a la semanal, quincenal o mensual, salvo convenio colectivo o norma legal en contrario.

Capítulo II
Descansos remunerados

Sub - capítulo I
Descanso semanal obligatorio

Artículo 267. Descanso semanal
El trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso remunerado en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Por acuerdo de partes, podrá acumularse el descanso semanal correspondiente a dos (2) semanas.

Artículo 268. Descanso semanal sustitutorio
Cuando por requerimientos de la actividad, el empleador designe como día de descanso uno distinto al previamente establecido, debe simultáneamente determinar el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículo 269. Remuneración por el día de descanso semanal
La remuneración por el día de descanso semanal equivale a la de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en la semana.

La remuneración de los trabajadores remunerados por quincena o mes se encuentra incluida en la remuneración quincenal o mensual.

La de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir la remuneración semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

Artículo 270. Días de cómputo para el pago del descanso semanal
Para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los de suspensión imperfecta del contrato de trabajo.

Artículo 271. Falta de descanso sustitutorio
Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en los siguientes siete (7) días calendario, serán remunerados con la retribución correspondiente

a la labor efectuada más una sobretasa del ciento por ciento (100%), salvo el acuerdo de acumulación previsto en el artículo 267.

Artículo 272. Exclusiones
El pago por el descanso semanal omitido no alcanza al personal de dirección ni a los trabajadores que prestan servicios sin fiscalización inmediata.

Sub – capítulo II
Días feriados

Artículo 273. Descanso remunerado por días feriados
Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en este Código, así como por los que se determinen mediante norma legal específica.

Artículo 274. Relación de días feriados nacionales
Son días feriados nacionales los siguientes:

1. Año Nuevo (1° de enero).
2. Jueves Santo y Viernes Santo.
3. Día del Trabajo (1° de mayo).
4. San Pedro y San Pablo (29 de junio).
5. Fiestas Patrias (28 y 29 de julio).
6. Santa Rosa de Lima (30 de agosto).
7. Combate de Angamos (8 de octubre).
8. Todos los Santos (1° de noviembre).
9. Inmaculada Concepción (8 de diciembre).
10. Batalla de Ayacucho (9 de diciembre).
11. Navidad (25 de diciembre).

Artículo 275. Compensación de horas trabajadas y cambio de fecha de goce
Las horas dejadas de laborar por días no laborables establecidos por norma legal específica, que no conlleven el pago de remuneración, serán recuperadas en la forma y oportunidad que acuerden las partes.

Por acuerdo de partes podrán establecerse otras fechas para el goce de días no laborables o de cualquiera de los feriados referidos en el artículo anterior.

Las partes podrán acordar por escrito compensar las horas de trabajo en sobretiempo acumulado a que se refiere el artículo 261, con las horas dejadas de laborar por días no laborables. En estos casos, se debe considerar la sobretasa que se paga por horas extras, como criterio para una adecuada compensación.

Artículo 276. Remuneración por el día feriado
Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 269, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Artículo 277. Trabajo en día feriado
El trabajo efectuado en los días feriados se rige por lo dispuesto en el artículo 271.

Artículo 278. Trabajo en día feriado y día laborable
Cuando una jornada se cumpla parcialmente en día feriado y día laborable, las horas laboradas en el día feriado se remuneran con la sobretasa señalada en el artículo 271.

Artículo 279. Remuneración del Trabajador Destajero por el 1° de Mayo
La remuneración del trabajador destajero por el 1° de mayo - Día del Trabajo - es igual al salario promedio diario correspondiente a los últimos treinta (30) días calendario, por los que el trabajador haya percibido remuneración, sean consecutivos o alternados. Cuando el tiempo de servicios del trabajador destajero sea inferior a treinta (30) días, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

Sub – capítulo III
Vacaciones anuales

Artículo 280. Descanso vacacional
El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla el récord vacacional.

Artículo 281. Fraccionamiento del descanso vacacional
Las partes pueden pactar que el descanso vacacional se calcule y disfrute en un determinado número de días laborables, no necesariamente consecutivos, siempre que no resulte afectado su derecho a gozar de treinta (30) días calendario de vacaciones en el año y que al menos uno (1) de los períodos fraccionados de descanso no sea inferior a siete (7) días calendario consecutivos.

Artículo 282. Período mínimo de descanso
En cualquier caso de fraccionamiento de descanso vacacional, al menos uno (1) de los períodos no será inferior a siete (7) días calendario consecutivos.

Artículo 283. Récord vacacional
Por cada año de servicios, el récord vacacional del trabajador se considera cumplido:

1. Al haber realizado labor efectiva por un mínimo de doscientos sesenta (260) o doscientos diez (210) días, cuando la jornada ordinaria sea de seis (6) o cinco (5) días a la semana, respectivamente.

2. Al no haber excedido de diez (10) inasistencias injustificadas, en los casos en que la jornada ordinaria se desarrolle en solo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas. Se consideran inasistencias injustificadas las ausencias no computables para el récord vacacional.

El cumplimiento del récord vacacional debe computarse proporcionalmente en caso de reducción de la jornada semanal o jornadas atípicas o acumulativas.

Artículo 284. Cómputo del año de servicios
El año de servicios se computará desde la fecha de ingreso del trabajador. El empleador puede, sin embargo, compensar por dozavos (1/12) y treintavos (1/30) la fracción de servicios correspondiente al primer año, aplicando la remuneración computable vigente a la fecha en que hace efectiva la compensación.

Artículo 285. Cómputo del récord vacacional

Para efectos del récord vacacional se considera como días trabajados los siguientes:

1. La jornada ordinaria de trabajo.

2. La labor cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado.

3. El resultado de dividir entre cuatro el total de horas laboradas en sobretiempo durante el periodo anual al que corresponde las vacaciones.

4. Las inasistencias por enfermedad o accidente de trabajo, hasta un máximo de sesenta (60) días al año, en conjunto.

5. El descanso pre y posnatal, y otras licencias otorgadas por norma expresa.

6. El permiso sindical y las licencias sindicales.

7. Las inasistencias remuneradas autorizadas por ley, convenio colectivo o decisión del empleador.

8. El descanso vacacional.

9. Los días de huelga, salvo que haya sido declarada ilegal, en cuyo caso no son de cómputo para el récord vacacional.

10. Los días de suspensión de labores no remuneradas por voluntad del empleador.

Artículo 286. Oportunidad del descanso vacacional
El descanso vacacional se hace efectivo dentro de los doce (12) meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Artículo 287. Acuerdo de partes y rol vacacional
La oportunidad del descanso vacacional será fijada por acuerdo entre el empleador y el trabajador y se consignará en el rol vacacional que el empleador deberá poner en conocimiento del personal, en lugar visible del centro de trabajo, a más tardar el 15 de diciembre de cada año. A falta de acuerdo la decisión será adoptada por el empleador.

Cualquier modificación del rol requiere acuerdo de partes. De no existir acuerdo prevalece la decisión del empleador, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes de notificada la decisión.

Cuando el empleador decida la oportunidad del descanso vacacional, su inicio no deberá coincidir con el día de descanso semanal, con un feriado o con un día no laborable en el centro de trabajo.

Artículo 288. Descanso vacacional e incapacidad
El descanso vacacional no puede coincidir con el descanso pre y posnatal o por incapacidad o accidente, salvo cuando sobrevengan durante el período de vacaciones.

Artículo 289. Acumulación de descansos vacacionales

Después de un (1) año de servicios, el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos (2) descansos vacacionales consecutivos, sin perjuicio del descanso mínimo a que se refiere el artículo 282.

Tratándose de personal de dirección o de trabajadores contratados en el extranjero, la acumulación puede exceder de dos (2) años.

Artículo 290. Limitación del descanso vacacional
Las partes pueden pactar que el descanso vacacional se limite hasta quince (15) días calendario, pagándose adicionalmente la compensación por reducción del descanso vacacional y los días trabajados por efecto de la reducción.

Artículo 291. Variación del descanso vacacional en el procedimiento de suspensión o cese colectivo
La duración del descanso vacacional remunerado puede reducirse, acumularse o postergarse por convenio colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129 y en el numeral 2 del artículo 162. La cláusula correspondiente es de duración no mayor a un (1) año y queda automáticamente sin efecto si no se renueva a su vencimiento.

Artículo 292. Trabajo intermitente o de temporada
En los casos de trabajo intermitente o de temporada cuya duración fuere inferior a un (1) año continuo y no menor a un (1) mes, el trabajador debe optar entre acumular el tiempo laborado en forma efectiva con aquél que cumpla posteriormente, hasta completar el récord vacacional aplicable o cobrar las fracciones de año a razón de dozavos (1/12) y treintavos (1/30) de la remuneración vacacional correspondiente.

Artículo 293. Registro del descanso vacacional
El empleador está obligado a hacer constar expresamente en la planilla electrónica y en las boletas de pago el monto de la remuneración vacacional y la fecha de inicio y término del descanso vacacional.

Artículo 294. Remuneración vacacional
La remuneración vacacional es equivalente a la remuneración regular que el trabajador hubiera percibido habitualmente de continuar laborando, incluyendo el promedio de las remuneraciones imprecisas o variables percibidas en el último semestre anterior a la fecha de descanso y excluyendo las remuneraciones periódicas.

Se consideran remuneraciones periódicas a estos efectos a las gratificaciones ordinarias y otras remuneraciones similares que se otorguen con una periodicidad mayor a seis (6) meses.

Artículo 295. Pago de la remuneración vacacional
El pago de la remuneración vacacional se efectuará antes del inicio del descanso, pero no alterará la oportunidad en que corresponda el pago de los impuestos o aportaciones que gravan las remuneraciones ni de la prima del seguro de vida.

Artículo 296. Vacaciones truncas
La fracción de año del trabajador que ha laborado más de un (1) mes y no ha completado doce (12) meses del respectivo año de servicios, se compensa por el récord trunco a razón de dozavos (1/12) y treintavos (1/30) de la remuneración vacacional correspondiente, salvo que no completase el récord vacacional proporcional a los meses trabajados.

Artículo 297. Incumplimiento del descanso
En caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en que adquiere el derecho, el trabajador, en adición a la remuneración por el trabajo prestado, percibirá lo siguiente:

1. Una (1) remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.

2. Una (1) remuneración con carácter de indemnización por la frustración del descanso, la cual no podrá compensarse con descanso, salvo pacto escrito en contrario. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación o tributo.

La remuneración aplicable es la que el trabajador se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago o la última percibida antes de la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

La indemnización a que se refiere el numeral 2 no alcanza al personal de dirección, cuando goza de capacidad de decisión sobre la oportunidad de su descanso vacacional.

Capítulo III
Normas especiales para grupos ocupacionales específicos

Sub - capítulo I
Trabajo de personas con responsabilidades familiares

Artículo 298. Descanso por maternidad
La trabajadora gestante goza de sesenta y tres (63) días calendario de descanso prenatal y sesenta y tres (63) días calendario de descanso posnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el posnatal, a decisión de la trabajadora. Esa decisión debe ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para todo efecto legal.

El descanso posnatal se extiende por treinta (30) días calendario adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

De ser necesario más días de licencia, los mecanismos de compensación serán establecidos según acuerdo del empleador con los trabajadores. A falta de acuerdo, la forma de recuperación o compensación será establecida por el empleador. Los días y horas dejadas de laborar pueden ser compensados con los días de vacaciones del trabajador. Asimismo, se podrán compensar con horas extras que haya realizado o realice el trabajador.

Artículo 299. Comunicación e informe médico
La comunicación a que se refiere el artículo anterior debe estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectará en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.

La postergación del descanso prenatal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo pacto en contrario.

Artículo 300. Trabajos exceptuados

1. Las trabajadoras gestantes pueden solicitar al empleador, durante cualquier momento de la gestación, no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, cuando se presenten riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación y/o riesgos derivados de cambios fisiológicos. Las trabajadoras gestantes deben adjuntar a su solicitud el certificado médico respectivo que contenga dichos riesgos.

2. En un plazo máximo de dos (2) días hábiles de recibida la solicitud por el empleador, este asigna labores a la trabajadora gestante que, no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales, económicos o profesionales. De existir riesgo inminente, el empleador aparta inmediatamente a la trabajadora gestante de las labores que ocasionan el riesgo a su salud y/o al desarrollo normal del embrión y el feto, sin perjuicio de que posteriormente se le asigne las labores que no pongan en riesgo la salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

3. El empleador al asignar labores que no pongan en riesgo la salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, puede adoptar las siguientes medidas:

   a) Efectuar cambios en la manera que la trabajadora gestante realiza sus labores, sin modificar el puesto de trabajo.

   b) Modificar las labores de la trabajadora gestante, a través de un cambio de puesto de trabajo a un puesto similar en atención a su categoría ocupacional, siempre que la medida anterior no sea técnica u objetivamente posible o no resulte razonable o suficiente para controlar los riesgos existentes.

   c) Asignar labores en un puesto de trabajo perteneciente a una categoría ocupacional distinta, sea esta inferior o superior, siempre que no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la trabajadora gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

   d) Establecer la suspensión de labores, con la obligación del empleador de pagar un monto mensual a la trabajadora gestante en caso de que las medidas anteriores no sean posibles de ejecutar o no sean suficientes para controlar los riesgos existentes y siempre que medie convenio colectivo. Este pago no podrá ser inferior a lo que le correspondería como subsidio por incapacidad temporal.

4. Por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender estas medidas hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.

5. En caso el empleador no cumpla con asignar a la trabajadora gestante labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, esta podrá interrumpir su actividad laboral, sin perjuicio de cumplir con sus demás obligaciones laborales y sin menoscabo de sus derechos laborales, económicos o profesionales. A estos efectos, la trabajadora gestante comunica a su empleador que no realizará las

labores que pongan en riesgo a su salud y/o al desarrollo normal del embrión y el feto hasta que no se adopte algunas de las medidas señaladas en el numeral 3. Solo cuando el empleador adopte y comunique alguna de las referidas medidas a la trabajadora gestante, ésta deberá cumplir con sus labores de forma inmediata.

6. En un plazo no mayor de diez (10) días hábiles de concluida la situación que dio origen a la implementación de alguna de las medidas establecidas en el numeral 3 o con posterioridad al parto o de forma inmediata al retorno de la trabajadora al centro de trabajo luego de culminado su descanso post natal, el empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originales y, de ser el caso, al puesto de trabajo que venía desempeñando, o a uno equivalente, con la misma remuneración y demás derechos. De incumplir este mandato, la trabajadora podrá accionar en contra de su empleador por hostilidad, según la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones que correspondan a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

7. En caso de emergencias sanitarias declaradas por el Estado, las trabajadoras gestantes o en período de lactancia realizan de forma obligatoria teletrabajo para el cumplimiento de sus labores en tanto dure la misma, siempre que su integridad o la del embrión, el feto o la de su menor hijo se encuentren en riesgo por las circunstancias que propiciaron la referida emergencia. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las trabajadoras gestantes o en período de lactancia, labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorgan preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Artículo 301. Acumulación del descanso
En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumulan al descanso posnatal. Si el alumbramiento se produce después de la fecha probable del parto, los días de retraso son considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales.

Artículo 302. Período vacacional
La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso posnatal. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.

Artículo 303. Permiso por lactancia materna
La madre trabajadora, al término del período posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso remunerado por lactancia materna hasta que su hijo tenga un (1) año de edad. Este permiso se considera como laborado para todo efecto legal, puede ser fraccionado y es otorgado dentro de la jornada de trabajo.

La madre trabajadora y su empleador pueden convenir el horario en que se ejerce este derecho, pero no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Artículo 304. Lactarios y tiempo de uso
En los centros de trabajo en los que laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil, se deberán implementar lactarios en un ambiente especialmente acondicionado y digno que

permita la lactancia o que las madres trabajadoras extraigan su leche materna en condiciones de higiene adecuadas.

El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no podrá ser inferior a una (1) hora por día, siendo su frecuencia y oportunidad de uso determinadas por la madre trabajadora.

Artículo 305. No afectación de beneficios más favorables
Los beneficios más favorables establecidos en el presente subcapítulo no afectan los beneficios sobre la materia otorgados por norma, contrato, acto unilateral, convenio colectivo o costumbre

Artículo 306. Prohibición de exámenes de embarazo
En ningún caso el empleador puede exigir a la mujer aspirante a un empleo que se someta a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

Solo se exceptúan para las actividades de alto riesgo señalada en el anexo 6 de la Resolución Ministerial N° 374-2008-TR o norma que la reemplace.

Artículo 307. Licencia por paternidad
El trabajador tiene derecho a licencia remunerada por paternidad en caso del nacimiento de su hijo, por diez (10) días hábiles consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique, entre las siguientes alternativas:

a) Desde la fecha de nacimiento del hijo.
b) Desde la fecha en que la madre o el hijo son dados de alta por el centro médico respectivo.
c) A partir del tercer día calendario anterior a la fecha probable de parto acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

Artículo 308. Licencia para el padre trabajador en caso de enfermedad, hospitalización o muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después de que nazca vivo su hijo

El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca antes o durante el parto o después que nazca vivo su hijo, tiene derecho a la licencia con goce de haber equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de descanso postnatal concedido a la madre. Está licencia es acumulable con la licencia por paternidad señalada en el artículo 307.

El padre trabajador, en caso de enfermedad u hospitalización de su cónyuge o conviviente, después que nazca vivo su hijo y antes que expire el periodo de descanso posnatal y si esta no puede ocuparse de su hijo, tiene derecho a una licencia con goce de haber para ocuparse de su hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período del descanso posnatal concedido a la madre.

En caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de ambos padres, el familiar trabajador que esté a cargo de la crianza y atención del recién nacido, tiene derecho a la licencia con goce de haber equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de descanso posnatal concedido a la madre. Para acceder a este derecho, el trabajador debe acreditar la relación de parentesco y custodia de hecho conforme lo establezca la legislación específica.

De ser necesario más días de licencia, los mecanismos de compensación serán establecidos según acuerdo del empleador con los trabajadores. A falta de acuerdo, la forma de recuperación o compensación será establecida por el empleador.

Los días y horas dejadas de laborar pueden ser compensados con los días de vacaciones del trabajador. Asimismo, se podrán compensar con horas extras que haya realizado o realice el trabajador.

Artículo 309. Licencia laboral por adopción

El trabajador tiene derecho a licencia con goce de haber de treinta (30) días calendario, siempre que el adoptado no tenga más de doce (12) años de edad.

Si ambos cónyuges prestan servicios al mismo empleador, la licencia es tomada por uno de ellos.

Constituye condición para el goce de la licencia que el trabajador comunique expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince (15) días calendario a la entrega física del niño, la voluntad de gozar de la licencia correspondiente.

Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

Artículo 310. - Licencia para el trabajador con responsabilidades familiares respecto a los hijos a su cargo y a otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o sostén

El trabajador con responsabilidades familiares respecto a los hijos a su cargo tiene derecho a licencias con goce de haber, durante determinados días al año, para la atención y cuidado directo del hijo por accidente o enfermedad o por su condición de persona con discapacidad. Esto incluye la hospitalización y tratamiento que requieran de su cuidado

directo, continuo y permanente; debiéndose acreditar tal situación conforme lo establezcan las normas complementarias de este Código.

Tiene el mismo derecho el trabajador con responsabilidades familiares respecto a otros miembros de su familia que por razones de edad, accidente o enfermedad o por su condición de persona con discapacidad no puedan valerse por sí mismos; debiéndose acreditar tal situación conforme lo establezcan las normas complementarias de este Código.

Se otorgarán veinte (20) días al año de licencia con goce de haber no compensables al/a la trabajador/a y, de necesitar más días, tendrán derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales:

1. Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.

2. Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.

3. Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos, bolsa de horas o teletrabajo.

4. Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.

5. Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

Sub – capítulo II
Trabajo de adolescentes

Artículo 311. - Régimen
El trabajo subordinado de los adolescentes se rige por los convenios internacionales ratificados por el Perú, el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes, o norma que lo sustituya, y demás normas pertinentes. En lo no previsto es de aplicación el presente Código.

Sub – capítulo III
Trabajo de la persona con discapacidad

Artículo 312. Definición
El trabajo de la persona con discapacidad se rige por los convenios internacionales ratificados por el Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad, o norma que la sustituya, y demás normas pertinentes. En lo no previsto es de aplicación el presente Código.

La persona con discapacidad goza de todos los derechos y beneficios que disponen las normas laborales y no puede ser discriminada en el acceso, la permanencia y, en general, en las condiciones de empleo. Todo acto en contrario es nulo.

Artículo 313. Fomento del empleo
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con los organismos respectivos, promueve las medidas de fomento del empleo establecidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad, o norma que la sustituya, y demás normas pertinentes, así como en los convenios internacionales ratificados por el Perú.

Capítulo IV
Personal de dirección

Artículo 314. Personal de dirección
Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Su calificación corresponde al empleador, el cual la pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo y del interesado; la falta de calificación formal no es impedimento para aplicarle las reglas especiales que le corresponden, si de la naturaleza del cargo se desprende objetivamente su condición. Si el trabajador discrepara de su calificación, puede recurrir contra ella a través del procedimiento administrativo trilateral, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes de haber sido informado.

Artículo 315. Designación y promoción de personal de dirección
En la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

La remoción del cargo de dirección del personal que accedió a este por designación o promoción tiene por efecto el retorno del trabajador al puesto que desempeñó anteriormente o a otro de categoría no inferior.

Artículo 316 - Régimen del personal de dirección
El personal de dirección se rige por el presente Código, salvo lo previsto por las normas siguientes:

1. No está sujeto a la jornada máxima legal.

2. No le corresponde la indemnización prevista en el artículo 297, salvo que conste que la falta de descanso vacacional se produjo por orden expresa del empleador.

3. Cualquier beneficio de carácter individual adicional, debe constar por escrito en el contrato de trabajo registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de omisión de este requisito, los beneficios son exigibles al empleador, pero no gozan de privilegio ni de prelación frente a otros acreedores.

4. Ejercen sus derechos colectivos en los términos previstos por este Código.

Artículo 317. Régimen del gerente general
El gerente general o cargo equivalente se rige por las siguientes normas:

1. El contrato de trabajo se celebra por escrito, se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y debe especificar la duración del mismo, así como los beneficios acordados por las partes.

2. Las condiciones relativas a su cese, incluido el monto de la indemnización por despido, son las que fija el contrato de trabajo. La regulación en dicha materia de este Código se le aplica solo supletoriamente, en defecto de estipulación contractual expresa. En caso la indemnización convencional por despido fuera igual o superior a la indemnización legal, la exoneración del impuesto a la renta se aplica sólo hasta el monto que hubiera podido corresponder a ésta.

Capítulo V
Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo

Artículo 318. Rol del Estado y los empleadores
El Estado debe garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una igual remuneración por trabajo de igual valor; la protección frente al hostigamiento sexual laboral y al hostigamiento laboral o acoso laboral; en particular a los grupos de especial protección.

Los empleadores velan por el irrestricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo.

Se entiende por grupos de especial protección a las personas LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas, y pueblos indígenas u originarios.

Artículo 319. Condiciones de trabajo basadas en el respeto y la no discriminación
La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación y la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.

Sub - capítulo I
Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 320. Concepto de discriminación
Para los efectos del presente Código, se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, género, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 321. Tipos de discriminación
La discriminación puede ser directa o indirecta.

La discriminación directa es aquella situación que se produce cuando se excluye o da preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

La discriminación indirecta es aquella situación que se produce cuando se establecen medidas aparentemente neutras, pero que en su aplicación afecta, de manera

desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

Artículo 322. Prácticas consideradas no discriminatorias
No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o para el medio de formación.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones o la inclusión de grupos de especial protección dentro de un sector ocupacional específico.

Artículo 323. Prohibición de la discriminación en las ofertas de empleo
Las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.

Artículo 324. Prohibición de discriminación en los procesos de selección por motivos vinculados con la condición del embarazo
En virtud del artículo 306, en caso la prueba de embarazo resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en el artículo 300.

Sub - capítulo II
Igualdad remunerativa

Artículo 325. Concepto de discriminación remunerativa
Se entiende por discriminación remunerativa a la situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en cualquier criterio prohibido señalado en el artículo 331. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta según lo señalado en el artículo 321.

Queda prohibida la discriminación remunerativa, para ello se determinan las categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Artículo 326. Cuadros de categorías y funciones
El empleador debe evaluar y organizar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. Esta puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta.

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto del presente subcapítulo

Artículo 327. Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones
El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

1. Puestos de trabajo incluidos en la categoría;

2. Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y

3. La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

Artículo 328. Remuneración de categorías sin discriminación remunerativa
Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación remunerativa. En caso se alegue discriminación remunerativa directa o indirecta en las remuneraciones, por los criterios prohibidos señalados en el artículo 331, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en el presente subcapítulo y no pueden incurrir en prácticas de discriminación remunerativa.

Artículo 329. Capacitación laboral
La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad remunerativa

Artículo 330. Bandas salariales
El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

Artículo 331. Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones
Bajo ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con criterios de discriminación prohibidos como la raza, sexo, género, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley Nº 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar o norma que la reemplace.

El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 332. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183, Convenio sobre protección de la maternidad. No se considera una práctica contraria a la prohibición señalada en el párrafo precedente los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Artículo 333. Justificación de diferencias salariales
Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172.

Existe escasez de oferta de mano de obra calificada a la que se refiere dicho artículo cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en este capítulo

Artículo 334. Situaciones excepcionales
El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Artículo 335. Esquemas de remuneración variable
El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta.

Sub - capítulo III
Hostigamiento sexual laboral

Artículo 336. Ámbito de aplicación
Las disposiciones del presente subcapítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al presente Código. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual laboral deben incluir a las personas contratadas mediante modalidades formativas laborales, contratistas, así como los trabajadores de empresas de servicios temporales y de tercerización de servicios u obras que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 337. Concepto de hostigamiento sexual laboral
El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Artículo 338. Sujetos

Por el presente Código se considera:

Hostigador: Toda persona que realiza un acto de hostigamiento sexual laboral señalado en el presente subcapítulo.

Hostigado: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual laboral.

Artículo 339. Manifestaciones del hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento sexual laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

6. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 337.

Artículo 340. Responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

2. 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.

3. Garantizar la adopción de los mecanismos de protección y atención correspondientes para la presunta víctima de hostigamiento sexual en la empresa.

4. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de hostigamiento sexual laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento del presente subcapítulo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro de las normas complementarias del presente Código, las disposiciones que resulten pertinentes.

5. Establecer un procedimiento de investigación y sanción célere y reservado desde que la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral presenta su queja, la cual deberá ser tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad a través del comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral.

6. Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, durante o como resultado del procedimiento, poner en conocimiento al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

7. En los casos en los que la Autoridad Inspectiva del Trabajo conozca los hechos señalados en el párrafo anterior, está tiene la obligación de informarlos a las autoridades competentes sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Artículo 341. Consecuencias del hostigamiento sexual laboral
Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, conductor, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 157. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en dicho artículo. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

El hostigador puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

En caso de que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido al que hace referencia el artículo 157, el plazo de caducidad es de treinta (30) días hábiles de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 356

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitido el documento que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Artículo 342. Vía judicial
La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 343. Casos de hostigamiento sexual laboral que involucran un grupo de empresas o empresas de servicios con intervención de terceros
Las normas complementarias del presente Código establecen las medidas de investigación y sanción, así como las responsabilidades correspondientes en los casos de hostigamiento sexual laboral que involucren a empleadores y/o trabajadores y/o clientes en el ámbito de un grupo de empresas o de la prestación de servicios con intervención de terceros.

Sub - capítulo IV
Hostigamiento laboral o acoso laboral

Artículo 344. Ámbito de aplicación
Las disposiciones del presente subcapítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al presente Código. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento laboral o acoso laboral deben incluir a las personas contratadas mediante modalidades formativas laborales, contratistas, así como los trabajadores de empresas de servicios temporales y de tercerización de servicios u obras que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 345 Concepto del hostigamiento laboral o acoso laboral
El hostigamiento laboral o acoso laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo, que afecta su dignidad y/o su integridad psíquica, moral o física. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; así como afectar su rendimiento o situación laboral, formativa, familiar, social o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. La configuración del hostigamiento laboral o acoso laboral no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento laboral o acoso laboral se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento o acoso laboral se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o en ambientes; formativos, de trabajo o similares.

Artículo 346. Sujetos
Por el presente Código se considera:

1. Hostigador o Acosador: Toda persona que realiza un acto de hostigamiento laboral o acoso laboral señalado en el presente subcapítulo.

2. Hostigado o Acosado: Toda persona que es víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral.

Artículo 347. De las manifestaciones del hostigamiento laboral o acoso laboral
El hostigamiento laboral o acoso laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

1. Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

2. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión peyorativa al origen, raza, sexo, género, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra característica.

3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación expresados en presencia o no de otras personas.

4. Injustificadas amenazas de despido.

5. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.

6. La alusión peyorativa a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

7. La imposición de deberes distintos a los que forman parte de las obligaciones laborales que se derivan del contrato de trabajo, convenio o de naturaleza del puesto.

8. Degradar las condiciones de trabajo que le corresponden.

9. La exigencia y/o uso abusivo de la realización de trabajo en sobretiempo, respecto a la jornada laboral pactada o legalmente establecida.

10. La exigencia permanente de laborar en días distintos a la jornada laboral pactada o legalmente establecida, salvo situaciones excepcionales debidamente fundamentadas, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

11. Actos que atenten contra el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del teletrabajo.

12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

13. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 345.

Para la evaluación de estos supuestos se deberá tomar en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 348. Responsabilidad del empleador
Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento laboral o acoso en la empresa.

2. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador o acosador

3. Garantizar la adopción de los mecanismos de protección y atención correspondientes para la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral en la empresa.

4. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento del presente subcapítulo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro de las normas complementarias del presente Código, las disposiciones que resulten pertinentes.

5. Establecer un procedimiento de investigación y sanción célere y reservado desde que la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral presenta su queja, la cual deberá ser tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad a través del comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral

6. Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, durante o como resultado del procedimiento, poner en conocimiento al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

En los casos en los que la Autoridad Inspectiva del Trabajo conozca los hechos señalados en el párrafo anterior, está tiene la obligación de informarlos a las autoridades competentes sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Artículo 349. Consecuencias del hostigamiento laboral o acoso laboral
Si el hostigador o acosador es el empleador, personal de dirección, titular, conductor, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 157.

En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el mencionado artículo. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento laboral o acoso laboral. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento laboral o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

El hostigador puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento laboral o acoso laboral, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

En caso de que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido al que hace referencia el artículo 157, el plazo de caducidad es de treinta (30) días hábiles de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 356.

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Artículo 350. Vía judicial
El hostigado o acosado puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 351. Casos de hostigamiento laboral o acoso laboral que involucran a un grupo de empresas o empresas de servicios con intervención de terceros
Las normas complementarias del presente Código establecen las medidas de investigación y sanción, así como las responsabilidades correspondientes en los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral que involucren a empleadores y/o trabajadores y/o clientes en el ámbito de un grupo de empresas o de la prestación de servicios con intervención de terceros.

Sub - capítulo V
Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento

Artículo 352. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral
Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral, cuyas funciones, conformación, representantes, procedimiento de adopción de acuerdos y otras vinculadas a su funcionamiento son definidas, mediante las normas complementarias del presente Código. El comité está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora garantizando en ambos casos la paridad de género. Los empleadores que cuenten con sindicatos incorporan un miembro de cada sindicato en calidad de observador.

Artículo 353. Órganos intervinientes en el procedimiento
En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y laboral en el sector privado intervienen los siguientes órganos:

1. El comité o delegado de intervención frente al Hostigamiento Sexual y laboral: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

2. La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y laboral en el sector privado se regula, mediante las normas complementarias del presente Código.

TÍTULO V
PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Artículo 354. Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio
La prescripción de la acción de cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales tiene plazo de cuatro (4) años y se inicia al extinguirse la relación laboral.

Artículo 355. Suspensión del plazo de prescripción
La prescripción se suspende, además de las causales previstas en el Código Civil, por el emplazamiento al obligado por vía notarial, siempre que la respectiva demanda sea interpuesta dentro de los treinta (30) días siguientes.

Artículo 356. Caducidad de derechos del trabajador
Caduca el derecho del trabajador:

1. A los sesenta (60) días hábiles, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan.
2. A los treinta (30) días hábiles, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractor y/o producido el último acto de hostigamiento.
3. A los treinta (30) días hábiles, para demandar por hostilidad.

Estos plazos de caducidad no están sujetos a interrupción o pacto que los enerve, una vez transcurridos impide el ejercicio del derecho.

Por excepción, los plazos señalados precedentemente, se suspenden en los siguientes supuestos:

1. Por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal peruano, por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; o
2. Por falta de funcionamiento del Poder Judicial; o
3. Por la presentación de la solicitud de la verificación de despido arbitrario a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo o de la autoridad policial, verificación que concluye con la emisión del acta u otro documento que acredite la constatación.
4. Por la presentación de la solicitud de Audiencia de Conciliación, a partir de la fecha en que se solicita y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

En los casos de los numerales 1 y 2, los plazos se suspenden mientras dure el impedimento.

Artículo 357. Caducidad de la facultad sancionadora del empleador
Caduca la facultad del empleador de sancionar una falta:

1. A los treinta (30) días hábiles desde que ésta fue cometida, cuando la misma es sancionable con amonestación o suspensión.

2. A los sesenta (60) días hábiles de conocida la comisión de una falta grave, o de finalizado el procedimiento de investigación, de ser necesario; o, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse producido. Cuando la falta es conocida a raíz de una auditoría, el plazo se extiende a un (1) año.

LIBRO SEGUNDO: DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TÍTULO VI
DERECHO DE SINDICACIÓN

Capítulo I
Contenido de la libertad sindical

Artículo 358. Libertad sindical individual
El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de observar la Constitución, las leyes y el estatuto de la organización sindical.

La afiliación y desafiliación son voluntarias. Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los trabajadores, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.

Artículo 359. Autonomía sindical
Las organizaciones sindicales tienen autonomía para organizarse y actuar libremente, en función de lo cual pueden redactar su estatuto, reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción. El Estado, empleadores y sus organizaciones deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de organizaciones sindicales.

Artículo 360. Principio democrático
Las organizaciones sindicales, en la relación institucional con sus afiliados, guían su accionar en base a la aplicación de principios democráticos.

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

1. Elegir a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

2. Participar en la vida interna del sindicato y en la adopción de las decisiones institucionales, según los procedimientos previstos en el estatuto.

3. Solicitar y recibir información del órgano directivo sobre la gestión del sindicato.

4. No ser sancionado por causa no establecida en el estatuto y sin respetar el debido proceso.

5. Recibir, sin discriminación alguna, las prestaciones y servicios que el sindicato brinde a sus afiliados, conforme al estatuto.

Capítulo II
Organizaciones sindicales

Artículo 361. Sindicatos

Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes. En tal sentido, no pueden distribuir en forma algunas rentas o bienes del patrimonio sindical.

Artículo 362. Tipos de sindicato
Pueden constituirse sindicatos:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para empresas en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías.

2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre estos en el Capítulo II del Título I.

3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad.

4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad.

6. De cadena productiva o de redes de contratación o subcontratación.

7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

Artículo 363. Requisitos para ser miembro de un sindicato
Para ser miembro de un sindicato se requiere:

1. Prestar servicios en la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de organización sindical.

2. No formar parte del personal de dirección, salvo que el estatuto expresamente lo permita. Estos trabajadores podrán constituir su propia organización sindical.

3. No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito, respecto de un mismo empleo.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

Artículo 364. Secciones sindicales
Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando esta cuente con más de un (1) centro de trabajo; de organizaciones sindicales de rama de actividad o gremio; o de cualquier otra organización sindical de ámbito supraempresarial; o de organizaciones de alcance local, regional o nacional; los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que laboren, la que ejercerá su representación en el ámbito que corresponda.

La sección sindical estará representada en la forma que establezca el estatuto y, en defecto de este, por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de esta.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de este Código en cuanto resulten pertinentes.

Artículo 365. Fines y funciones de los sindicatos
Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito o a sus afiliados, según corresponda, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar la organización sindical en calidad de asesor. Las reglas de representación ante las autoridades judiciales se rigen por lo señalado en las normas procesales correspondientes

2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de ellos se originen.

3. Participar en la vida política, económica y social de la nación.

4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores.

5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales.

6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.

7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 366. Número mínimo de afiliados
Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere afiliar a por lo menos a diez (10) trabajadores.

Artículo 367. Representantes de los trabajadores
En la empresa en que no se haya constituido sindicato los trabajadores tienen derecho a elegir a dos (2) representantes ante su empleador y ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la Autoridad Inspectiva de Trabajo y cualquier otra autoridad competente.

La elección de los representantes debe ser comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 368. Constitución del sindicato
La constitución de un sindicato se hará en asamblea, en la que se aprobará el estatuto y se elegirá a la junta directiva.

Artículo 369. Libros de la organización sindical

Las organizaciones sindicales deberán llevar los libros que establezca el estatuto y cuando menos los siguientes:

1. Actas.
2. Padrón de afiliados.
3. Libros contables.

Los libros de las organizaciones sindicales serán visados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 370. Contenido del estatuto
El estatuto de la organización sindical contendrá al menos:

1. La denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada.

2. El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato.

3. Los órganos de gobierno y su funcionamiento, así como los mecanismos para el régimen de provisión electiva de cargos, que deberá ajustarse a principios democráticos y promover la renovación de la representación sindical, así como la presencia de mujeres en no menos de un tercio (1/3) del total de los miembros de la junta directiva, cuando sea aplicable.

4. Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.

5. El régimen de modificación del estatuto, de fusión y disolución de sindicatos.

6. El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

7. Derechos y obligaciones de los afiliados.

Artículo 371. Procedimiento de registro
Las organizaciones sindicales, para fines de su registro, presentarán ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los siguientes documentos:

1. Copia simple del acta de la asamblea de constitución en la que se indique que se aprobó el estatuto y se eligió a la junta directiva. El acta debe estar suscrita por los trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida.

2. Copia simple de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que deberá desarrollar al menos el contenido formal establecido en este Código.

3. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados con su firma y número de documento de identidad, libreta del adolescente trabajador o documento oficial del trabajador extranjero según corresponda. Si se trata de una organización de ámbito supraempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores.

4. En el caso de federaciones o confederaciones, la nómina de las organizaciones afiliadas, que deberán encontrarse previamente registradas.

El registro se efectúa en forma automática a la sola presentación de los documentos respectivos. En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o al rechazo de la solicitud mediante decisión fundamentada que advierta la omisión. El plazo máximo para expedir la constancia de inscripción es de cinco (5) días hábiles.

Los actos de modificación del estatuto y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se presentarán siguiendo el mismo trámite. En todos los casos, se trata de actos meramente formales, en los que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede ejercer facultades discrecionales.

Artículo 372. Personalidad jurídica
El registro de un sindicato le confiere personalidad gremial para todo efecto legal. Los sindicatos, cumplido el trámite de registro podrán por este sólo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

En este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo pondrá en conocimiento de la oficina de Registros Públicos correspondiente todos los cambios que se produzcan en el estatuto y la junta directiva para que exista correlación entre ambos registros.

Artículo 373. Responsabilidad de las organizaciones sindicales
Las organizaciones sindicales responden solo por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

Artículo 374. Federaciones y confederaciones
Los sindicatos tienen el derecho de constituir o integrar organizaciones de grado superior, así como afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que elijan. Las federaciones y confederaciones se rigen por las normas establecidas para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 375. Constitución y afiliación a federaciones y confederaciones
Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o ámbito y para una confederación al menos de dos (2) federaciones igualmente registradas.

Es permitida la afiliación directa de trabajadores a federaciones o confederaciones de preverlo así el estatuto de la respectiva organización sindical.

Capítulo III
Órganos sindicales y patrimonio sindical

Artículo 376. La asamblea general
La asamblea general es el órgano máximo de la organización sindical y tiene las atribuciones que señale el estatuto. En las organizaciones sindicales de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos

miembros laboran en localidades distintas, se estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Artículo 377. La junta directiva
El estatuto señala los requisitos y procedimientos para la elección de la junta directiva.

La junta directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los estatutos. La representación procesal del sindicato corresponde al secretario general, salvo disposición distinta del estatuto.

Artículo 378. Patrimonio de la organización sindical
El patrimonio del sindicato está constituido por:

1. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general.

2. Las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.

3. El producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales.
4. Los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 379. Descuentos de cuotas sindicales por planillas
El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador.

Se requerirá de autorización escrita del trabajador para el descuento de cuotas extraordinarias.

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de titularidad de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador. En su defecto, el empleador se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad, sin que esta situación genere algún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.

Artículo 380. Cese del descuento de cuota sindical
El descuento de las cuotas sindicales de un trabajador cesará a partir del momento en que este o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la desafiliación.

Capítulo IV
Protección de la libertad sindical

Artículo 381. Protección genérica de la libertad sindical
Son nulos y carentes de todo efecto los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas de convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empleadores y, en general, todo acto, que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a una organización sindical, a sus acuerdos o al ejercicio de actividades sindicales.

Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionado o inminentemente amenazado el derecho de libertad sindical, puede impugnar judicialmente el acto lesivo, en proceso abreviado laboral, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan

Artículo 382. Titulares de la protección específica de la libertad sindical
Gozan de tutela específica:

1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta (30) días calendario antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta cuatro (4) meses después.

2. Los miembros de la Junta directiva de los sindicatos, federaciones confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 367, hasta cuatro (4) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos.

3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, treinta (30) días calendario antes y cuatro (4) meses después de la elección.

4. Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, hasta cuatro (4) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

5. Los representantes sindicales que participen en las instancias de diálogo social nacional o regional, siempre que su condición de miembro se encuentre acreditada por la instancia correspondiente, hasta cuatro (4) meses después de concluida su participación.

En todos los supuestos señalados anteriormente, rige lo dispuesto en el último párrafo del artículo 363.

Artículo 383. Alcances de la protección específica de la libertad sindical
La protección específica a que se refiere el numeral 2 del artículo precedente, salvo regulación más favorable del convenio colectivo, comprende:

1. En las organizaciones sindicales de primer grado, hasta tres (3) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose dos (2) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12).

2. En el caso de los representantes de los trabajadores hasta un máximo de dos (2).

3. En la federación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15).

4. En la confederación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20).

Artículo 384. Contenido de la protección específica de la libertad sindical
1. Para el despido por justa causa de un trabajador que goza de protección específica se aplican las siguientes reglas:

a) El empleador cursará la comunicación a que se refiere el artículo 145, expresándole en la misma su decisión de solicitar al juez que autorice el despido. La demanda para la autorización del despido se interpone en el plazo de quince días siguientes y se tramita ante el Juez Especializado de Trabajo en proceso abreviado.

b) Simultáneamente a la interposición de la demanda, el empleador puede, en decisión fundamentada que comunicará al trabajador, suspenderlo sin goce de remuneración. El juez, en la audiencia única y de oficio, confirma o revoca dicha medida o la sustituye por la suspensión imperfecta de la relación laboral.

c) Si el despido no es autorizado, el trabajador tiene derecho a las remuneraciones dejadas de percibir.

d) El despido sustentado en sentencia judicial firme no puede ser impugnado.

2. En el caso de traslado de un trabajador que goza de protección específica, el juez puede disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado, siempre que el trabajador lo solicite en el escrito de demanda o posteriormente. En este caso, el juez corre traslado del pedido al empleador dentro de los dos (2) días siguientes, otorgándole el plazo de tres (3) días para que pruebe que los motivos del acto impugnado no son antisindicales. Con su contestación o sin esta, el Juez resuelve dentro de los dos (2) días siguientes, concediendo o denegando la suspensión solicitada. Esta resolución es apelable sin efecto suspensivo.

   La sentencia que declare fundada la demanda ordena el cese inmediato del acto o conducta lesiva y la reposición de la situación al estado anterior a la violación o amenaza de la libertad sindical, sin perjuicio de disponer la reparación de los daños y perjuicios que hubiere ocasionado.

Artículo 385. Prelación en caso de cese
Los dirigentes sindicales tendrán prelación para continuar su relación laboral en los casos de despido colectivo. Para su inclusión en la nómina se requiere justificación específica.

Artículo 386. Facilidades para la actividad sindical
Los dirigentes sindicales de todo nivel gozarán de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

1. Ingresar al centro de trabajo o coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previa coordinación con el empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de trabajo.

2. Entrevistarse directamente con los representantes del empleador para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo.

3. Realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen, respetando la libertad de trabajo del personal que decidió no sumarse a ellas.

4. Contar con medios de comunicación físicos o electrónicos con sus afiliados y el conjunto de los trabajadores.

5. Facilitar el uso en sus instalaciones de un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades sindicales, siempre que ello sea posible y no afecte el funcionamiento del centro de trabajo.

6. Gozar de permisos y licencias sindicales remuneradas para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, en la forma que establece este Código.

Artículo 387. Permisos y licencias remuneradas
Los permisos y licencias sindicales deben ser remunerados abonándose al trabajador su remuneración ordinaria, asignaciones, bonificaciones y beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando efectivamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo.

Los permisos se conceden para actos de concurrencia obligatoria.

Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Las licencias serán de libre disposición de la organización sindical y las disfrutarán los dirigentes y representantes que se encuentren bajo el amparo de la protección específica de la libertad sindical.

Los dirigentes sindicales con derecho a disfrutar de licencia sindical son en número al menos los que disfrutan de la protección específica de la libertad sindical.

La participación de los dirigentes y/o representantes sindicales en la comisión negociadora, no será computable dentro de los treinta (30) días de licencias señalados; sin embargo, están sujetos a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo.

Los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional; dispondrán de dos (2) días de licencia por cada convocatoria que requiera su participación. En caso de que su participación requiera el traslado a localidades en las cuales el viaje no pueda realizarse en el mismo día de la licencia otorgada, se otorgará un (1) día adicional.

Artículo 388. Información periódica
Los empleadores proveerán a la organización sindical información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo, particularmente aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo.

Si no hay acuerdo de partes se proporcionará a la organización sindical, una vez al año, la siguiente información:
1. Número total de trabajadores y prestadores de servicios que desempeñan actividades para la empresa bajo cualquier régimen jurídico o modalidad contractual directamente o a través de terceros.

2. Relación de trabajadores afiliados que fueron cesados durante el periodo.

3. Los cambios de empleador derivados de la fusión, escisión y otras formas de reorganización societaria.

4. El estado de las cotizaciones a los sistemas previsionales de salud de los trabajadores que representa.

5. Copia de la parte pertinente de la planilla electrónica de remuneraciones presentadas por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de los trabajadores que representa.

El uso de la información deberá ser reservado y utilizado con buena fe.

Capítulo V
Disolución de organizaciones sindicales

Artículo 389. Causales de disolución
La disolución de una organización sindical se produce:

1. Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.

2. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto.

3. Por pérdida del número mínimo de afiliados. Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los trabajadores sindicalizados despedidos que hubieran denunciado la antisindicalidad del despido o la no renovación de contrato sujeto a modalidad ante la inspección del trabajo o demandado la reposición en sede judicial, en tanto el proceso no hubiera concluido.

4. Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público.

5. Por liquidación de la empresa en el caso de sindicatos de ese ámbito.

En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, el pedido se sustanciará en el proceso ordinario laboral, en concordancia con la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo o norma que la sustituya. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

La disolución de un sindicato trae como consecuencia la cancelación de su registro sindical. En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, la cancelación del registro se efectúa por el mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución de la organización sindical.

Artículo 390. Liquidación del patrimonio sindical

La liquidación del patrimonio sindical será efectuada por una comisión liquidadora conformada por no más de tres (3) miembros designados por la asamblea general. El patrimonio sindical que quedare una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por la comisión liquidadora a la organización sindical que el estatuto o, en defecto de este, la asamblea general designe para tal efecto. A falta de designación se adjudicará a la federación o confederación a que estuviere integrado el sindicato y de no

estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.

TÍTULO VII
DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I
Bases de la negociación colectiva

Artículo 391. Definición de negociación colectiva
La negociación colectiva es el procedimiento que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o en su defecto, representantes elegidos por los trabajadores, encaminados a celebrar un convenio colectivo.

Artículo 392. Niveles o ámbitos negociales
El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado. Corresponde a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

Artículo 393. Deber de negociar de buena fe
Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que se expresa en la obligación de reconocer a la contraparte como interlocutor negocial y de hacerlo con el propósito de celebrar de un convenio colectivo.

Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente:

1. La recepción del pliego de peticiones.

2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa.

3. La entrega a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la información solicitada por esta a la empresa para practicar la valorización del pliego de peticiones y examinar la situación económica-financiera de la empresa, conforme el artículo 403.

4. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordada.

5. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación.

6. La abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

Artículo 394. Derecho de información
A petición de los trabajadores o de la organización sindical, la parte empresarial deberá proporcionar la información necesaria relacionada con el ámbito negocial.

Los trabajadores podrán solicitar dicha información hasta con ciento veinte (120) días calendario de anticipación de la fecha de culminación del convenio en curso, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días calendario de solicitada.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, los trabajadores o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo; de persistir el incumplimiento, se aplicará la multa respectiva.

Por convenio colectivo se podrá establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los representantes de los trabajadores, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido.

En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa, esta información, que deberá referirse por lo menos a los dos últimos ejercicios económicos, de ser el caso, deberá incluir como mínimo:

1. Balance General y Estado de Ganancias y Pérdidas.

2. Las planillas de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial, del semestre anterior a la solicitud de información.

3. La última memoria anual, de ser el caso.

Artículo 395. Fomento de la negociación colectiva
El Estado podrá conceder tratamiento tributario más ventajoso o reconocer incentivos específicos a los beneficios económicos otorgados mediante convenio colectivo.

Además, la Autoridad Administrativa de Trabajo entregará información sobre la situación económica de la unidad de negociación y sobre los salarios del sector.

La Autoridad Administrativa de Trabajo elaborará reportes periódicos y sectoriales sobre la situación de la negociación colectiva en cada semestre.

Capítulo II
Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva

Artículo 396. - Mayor representatividad
La organización sindical que afilie a la mayoría absoluta representa a la totalidad de los trabajadores de su ámbito en la negociación colectiva y en las controversias derivadas de la aplicación o interpretación de convenios colectivos de eficacia general.

En los escenarios de pluralidad sindical, esta regla no implica la exclusión de los sindicatos minoritarios, quienes mantienen su derecho a participar de forma proporcional en la negociación colectiva encabezada por la organización sindical mayoritaria, conforme se desarrolle en las normas complementarias del presente Código.

El sindicato que no afilia a la mayoría absoluta representa sólo a sus afiliados y puede celebrar convenios colectivos de eficacia limitada a éstos.

Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría absoluta, los sindicatos coaligados ejercerán esa representación proporcionalmente al volumen de afiliación de cada uno, salvo que opten por otro criterio. De no constituirse una representación mayoritaria se aplica a cada uno de los sindicatos la regla del párrafo anterior.

Para determinar el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores del respectivo ámbito, se podrá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de quien tuviera legítimo interés.

Artículo 397. Representación de las partes y comisión negociadora
Representan a los trabajadores en las negociaciones de empresa, la organización sindical, el conjunto de ellas en proporción a su grado de representatividad o, en defecto de organización sindical, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores. En los demás ámbitos, la organización sindical o conjunto de ellas en proporción a su grado de representatividad. En ambos casos la representación de las organizaciones sindicales se da a través de sus dirigentes.

La comisión negociadora puede estar conformada por otros trabajadores afiliados al sindicato, distintos de quienes forman la junta directiva, en número no mayor a dos (2), siempre que así lo previera el estatuto.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo 383. En el caso de negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión está conformada por lo previsto en el artículo 367.

La representación del o de los empleadores está a cargo de las personas que designen mediante comunicación escrita cursada a la otra parte, y no puede ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

En todos los casos, el solo nombramiento conlleva las facultades de participar en la negociación, practicar todos los actos procedimentales propios de ésta, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, el convenio colectivo de trabajo, así como participar en el arbitraje.

Artículo 398. Derecho de asesoramiento
Las partes podrán ser asesoradas durante todo el procedimiento por las personas que estimen conveniente, así como por representantes de organizaciones de nivel superior a los que se encuentran afiliadas, a quienes se brindará las facilidades correspondientes.

Los asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones, salvo que sean autorizados expresamente.

Artículo 399. Contenido del pliego de peticiones
La negociación colectiva se inicia con la presentación al empleador de un pliego que, aprobado por la asamblea general respectiva, debe contener:

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar los representantes de trabajadores.

2. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora.

3. Nombre o denominación social y domicilio de la empresa, o empresas y de la o las organizaciones de empleadores comprendidas.

4. Las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyecto de convenio colectivo.

5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a los que se refiere el artículo 367.

Artículo 400. Oportunidad de presentación del pliego de peticiones
La presentación del pliego de peticiones puede hacerse dentro de los sesenta (60) días calendario anteriores al vencimiento de vigencia del convenio colectivo.

La entrega del pliego de peticiones se hace directamente al empleador, empleadores, organización u organizaciones de los mismos. De forma simultánea debe remitirse copia del mismo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para el conocimiento del inicio de la negociación, sin que deba emitir calificación alguna.

Si hubiera negativa a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que se limitará a notificarlo sin calificación alguna.

Capítulo III
Negociación directa

Artículo 401. - Negociación directa
Recibido el pliego de peticiones por la parte empleadora, ésta convocará a reuniones de negociación directa a la parte laboral en el término de diez (10) días calendario. Dicho plazo podrá extenderse por cinco (5) días calendario más, a solicitud del empleador, cuando este demuestre que median causas justificadas. De no hacerlo, los representantes de los trabajadores pueden requerir su instalación o dar por finalizada esta etapa y continuar el procedimiento.

En el caso de pluralidad de empresas, el plazo de diez (10) días señalado en el párrafo anterior comprende también la obligación de designar a un apoderado común.

Artículo 402. Duración y formalidades de la negociación directa

La negociación directa tendrá la duración que las partes acuerden en el acto de instalación, pero puede prorrogarse o terminar antes del plazo establecido por decisión de estas o de una de ellas. A falta de acuerdo, el plazo máximo es de ciento veinte (120) días calendario. Es potestativo de las partes prorrogar el plazo y levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 408.

Artículo 403. Estudio económico-laboral
En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

En caso de incumplimiento por parte del empleador en la entrega de la información, se aplicará la multa que establezca las normas complementarias del presente Código

Capítulo IV
Conciliación

Artículo 404. Inicio de la conciliación
Dentro de los cinco (5) días siguientes de agotada la negociación directa sin acuerdo integral, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que convoque a conciliación, salvo que acuerden solicitarlo a otra persona natural o jurídica. Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá convocar de oficio a las partes a conciliación en el mismo término.

Artículo 405. Formalidades, duración y conclusión de la conciliación
La conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes. El conciliador podrá presentar propuestas de solución a las partes.

La conciliación tendrá la duración que determinen las partes. Cualquiera de ellas podrá darla por finalizada cuando lo considere conveniente.

Capítulo V
Convenio colectivo

Artículo 406. Definición
El convenio colectivo es el acuerdo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, y en especial remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad,

celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales o a falta de estas por representantes autorizados de los trabajadores, y, de la otra parte, por un empleador, grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores.

Artículo 407. Convenios colectivos
El convenio colectivo puede ser adoptado en negociación directa o conciliación. Los acuerdos parciales previstos en el artículo siguiente son convenios colectivos y se integrarán en el acuerdo o laudo que ponga fin a la controversia.

Los acuerdos colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores, adoptados fuera del procedimiento regular establecido en el presente Código, constituyen instrumentos con iguales efectos que el convenio colectivo.

Artículo 408. Acuerdos parciales
Las partes pueden llegar a acuerdos parciales durante cualquier etapa de la negociación colectiva, los que deberán constar por escrito y ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo. La negociación continuará para resolver los temas pendientes.

Artículo 409. Características del convenio colectivo
El convenio colectivo tiene las características siguientes:

1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes estas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito.

2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador.

3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho.

4. Su vigencia es la que acuerden las partes.

5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

6. Vencido el plazo de vigencia, sus cláusulas continúan rigiendo indefinidamente mientras no sean expresamente modificadas por un convenio colectivo posterior, salvo aquellas que por su naturaleza tengan un plazo determinado.

7. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 410. Interpretación del convenio colectivo
Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas; las obligacionales y las delimitadoras según las reglas de los contratos.

Artículo 411. Formalidades y publicidad del convenio colectivo y laudos arbitrales
El convenio colectivo o laudo arbitral deberá formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo con el objeto de su registro, archivo y divulgación.

La Autoridad Administrativa de Trabajo publicará en el portal informático del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los convenios colectivos y laudos arbitrales.

Artículo 412 Mecanismos de solución
Las partes incluirán en el convenio colectivo los mecanismos pacíficos que procuren la solución directa de las divergencias que surgieran en la aplicación o interpretación de determinadas cláusulas. El acuerdo, laudo o decisión que ponga fin a tales divergencias tendrá la eficacia del convenio colectivo respectivo.

Artículo 413. Adhesión a un convenio colectivo
Las partes negociales podrán convenir adherirse a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

Artículo 414 Impugnación de convenio colectivo
El convenio colectivo podrá ser impugnado, parcial o totalmente, ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los siguientes casos:

1. Por razón de nulidad.

2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de los trabajadores.

Tienen legitimación activa para interponer la demanda el sindicato de trabajadores o los representantes de éstos, el empleador, los terceros afectados gravemente y la Autoridad Administrativa de Trabajo que hubiera conocido del convenio colectivo.

Tienen legitimación pasiva, todos los representantes que participaron en la comisión negociadora.

Capítulo VI
Arbitraje

Artículo 415. Sometimiento a arbitraje
Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores podrán someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje de este artículo es potestad exclusiva de las organizaciones de trabajadores. El arbitraje señalado en el párrafo precedente puede ser solicitado por las organizaciones de trabajadores en caso de la primera negociación o de mediar actos de mala fe. A solicitud de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

En el caso que las organizaciones de trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a medios de solución

pacíficos, o directamente al arbitraje. En caso de solicitar el arbitraje se requiere la aceptación escrita del empleador. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de las organizaciones de trabajadores sobre arbitraje, en el término del tercero día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta.

Artículo 416. Arbitraje y huelga
Una vez sometido el diferendo a arbitraje voluntario o potestativo, los trabajadores deben abstenerse de recurrir a la huelga.

Artículo 417. Composición del tribunal arbitral
Las partes podrán acordar la designación de la persona o personas que tendrán a su cargo el arbitraje, que puede ser un árbitro unipersonal, un tribunal arbitral, una institución representativa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, o cualquier otra modalidad. A falta de acuerdo sobre el particular, se instalará un tribunal arbitral compuesto por tres (3) miembros.

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan con el nombramiento del presidente, las vacantes serán cubiertas por sorteo de las listas que al efecto elaborará el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo para Lima Metropolitana y las diversas regiones. El sorteo estará a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y se hará con citación a las partes.

Artículo 418. De los árbitros
Los árbitros no representan los intereses de la parte que los designó y deben ejercer el cargo con estricta imparcialidad, ética y discreción absoluta.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados, ni en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Los honorarios de los árbitros se establecerán por acuerdo de las partes y entre éstas y ellos. Cuando el arbitraje es a iniciativa de la parte empleadora, esta asumirá dos terceras partes (2/3) de su costo. Las normas complementarias del presente Código establecerán una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial.

Artículo 419. Reglas procesales del arbitraje
Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo.

Al hacerse cargo de su gestión, el órgano arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente existente en su repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe económico laboral. Si no lo hubiere, lo solicitará de oficio a ésta.

Asimismo, convocará a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones, lo que se llevará a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles desde su instalación.

El órgano arbitral tiene la facultad de ordenar pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros, y en general, obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones u organismos cuya opinión resulte conveniente para resolver.

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 403, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

Artículo 420. Plazo del proceso arbitral
El proceso arbitral no excederá de treinta (30) días, contados desde su instalación, salvo prórroga acordada por las partes. Durante este período el órgano arbitral puede convocar las veces que estime necesario a las partes, por separado o conjuntamente.

Artículo 421. Contenido del laudo arbitral
El laudo arbitral no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una u otra. Excepcionalmente podrá atenuar posiciones extremas, sin desnaturalizarlas y fundamentando su decisión.

Artículo 422. Efectos del laudo arbitral
El laudo arbitral tiene los mismos efectos y características que el convenio colectivo. Es inapelable y de carácter imperativo para ambas partes.

Artículo 423. Aclaración, corrección e integración del laudo
A solicitud de parte, formulada dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación, o por propia iniciativa, los árbitros pueden aclarar, corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar, o integrar el laudo si se hubiese omitido alguno de los puntos materia de la controversia.

En cualquiera de los supuestos contenidos en este artículo, los árbitros resolverán en un plazo de tres (3) días.

Artículo 424. Impugnación del laudo arbitral
El laudo podrá ser impugnado en los casos siguientes:

1. Por razón de nulidad.

2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de los trabajadores.

De declararse la invalidez total del laudo, se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un plazo de diez (10) días. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procederá conforme a lo previsto en el presente capítulo.

De declararse la nulidad parcial del laudo, de ser el caso, se procederá a emitir laudo complementario conforme a las reglas del párrafo anterior.

Durante el trámite de la impugnación, no se suspenderá la aplicación del laudo arbitral.

TÍTULO VIII
DERECHO DE HUELGA

Capítulo I
Huelga y sus requisitos

Artículo 425. Definición
Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada en forma democrática y mayoritaria y ejercitada pacíficamente por los trabajadores, en defensa de sus derechos o la promoción de sus intereses.

Artículo 426. Ámbitos de la huelga
La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo.

Artículo 427. Requisitos para el ejercicio de la huelga
Para el ejercicio del derecho de la huelga se requiere que:

1. El acuerdo sea adoptado en asamblea.

2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga.

   A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido;

   En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán.

3. En la negociación colectiva se hayan agotado los medios pacíficos de solución de conflicto y no haya sido sometido a arbitraje.

4. Se especifique el ámbito de la huelga, el motivo y el día y hora fijados para su iniciación.

Capítulo II
Efectos y calificación de la huelga

Artículo 428. Efectos de la huelga
La huelga declarada observando lo establecido en los artículos anteriores, produce los siguientes efectos:

1. Si la decisión fue adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en este. Se exceptúa los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende en los mismos

términos la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes, con las excepciones antes señaladas.

2. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social.

3. Impide retirar del centro de trabajo, las máquinas, materias primas u otros bienes, salvo que se trate de circunstancias excepcionales aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y sin menoscabo de las facultades ordinarias del empleador para administrar, disponer y custodiar las instalaciones, maquinaria, equipos y demás bienes de la empresa.

Artículo 429. Prohibición de contratar personal de reemplazo
Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de reemplazar a los trabajadores comprendidos en su ámbito, o de contratar directa o indirectamente los servicios prestados por éstos, salvo que la huelga, agotado el procedimiento previsto en el artículo 432, hubiera sido declarada ilegal. El incumplimiento de esta disposición será considerado como una infracción muy grave.

Artículo 430. Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico laborales
En caso se determine en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, este deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.

Artículo 431. Ilegalidad de la huelga
La huelga será declarada ilegal cuando:

1. No cumpla con alguno de los requisitos para su declaratoria señalados en el artículo 427.

2. No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título.

3. Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

4. Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes.

5. No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje.

Artículo 432. Declaración de ilegalidad y efectos
A solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, la Autoridad Judicial se pronunciará sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.

En caso se declare la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante aviso de características notorias colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de juez de paz, y a falta de estos, bajo constancia de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Los días de inasistencia al centro de trabajo incluyendo el día en que el empleador formula el requerimiento, no son computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

Capítulo III
Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos

Artículo 433. Servicios esenciales a efectos de la huelga

Son servicios esenciales para la comunidad aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, en particular:

1. Los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos.
2. Los de electricidad, agua y desagüe.
3. Los de limpieza y saneamiento.
4. Los de necropsias e inhumaciones.
5. Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
6. Los de control de tráfico aéreo.
7. Los de establecimientos penales.

Un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población.

Para que la actividad específica de un empleador sea considerada como servicio esencial, la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúa su impacto en relación a lo señalado en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 434. Huelga en servicios esenciales

Cuando el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad, la organización de trabajadores deberá, de ser el caso, proveer el personal indispensable para impedir la interrupción total de las labores y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan.

Artículo 435. Determinación de los servicios mínimos

El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos, de acuerdo al artículo anterior. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada acompañada de un informe técnico sustentatorio. En caso de divergencia, se deberá recurrir a un órgano técnico independiente a los efectos de establecer el servicio mínimo, de conformidad con lo establecido por las normas complementarias de este Código. La decisión será vinculante.

Artículo 436. Servicios de mantenimiento

Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiese la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, los representantes de trabajadores o Sindicatos, de ser el caso, deberán proveer el personal indispensable para evitar aquellos riesgos.

Las normas complementarias de este Código definirán los alcances del presente artículo.

Artículo 437. Determinación de servicios de mantenimiento
El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios de mantenimiento. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, se deberá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo determinen las normas complementarias de este Código.

Artículo 438. Sanción por abstención de labores de personal de servicios mínimos y de servicios de mantenimiento
El personal calificado como indispensable de acuerdo a los artículos 435 y 437 del presente Código, que se abstuviese de trabajar durante la huelga sin causa justificada, incurrirá en falta grave.

Artículo 439. Huelga prolongada
En caso que la huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o que, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, poniendo en riesgo la vida, salud o seguridad de todo o parte de la población, o que deriven en crisis nacional aguda, la Autoridad Administrativa de Trabajo promueve el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar estas, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve el conflicto en forma definitiva.

Capítulo IV
Otros medios de solución de conflictos durante la huelga

Artículo 440. Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga
Con el fin de solucionar el conflicto que dio origen a la huelga, las partes voluntariamente podrán intentar llegar a un acuerdo directo, recurrir a conciliación o arbitraje.

Solo en los casos en que la organización sindical recurre al arbitraje, la huelga debe ser levantada.

Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá citar a reuniones conciliatorias con el objeto de encontrar una solución a la controversia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia
El presente Código entra en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", y se aplica conforme al artículo XX del Título Preliminar.

SEGUNDA. Referencia normativa y días hábiles
Toda referencia a un artículo en el presente Código, sin indicación expresa de una norma distinta, se entiende referida al Código de Trabajo.

Toda referencia a día en este Código se entiende por hábiles, salvo indicación expresa en contrario.

TERCERA. Pago por recargo al consumo
La percepción por los trabajadores del pago por recargo al consumo regulado en la quinta disposición complementaria del Decreto Ley N° 25988, sólo tiene el atributo de no remunerativo cuando se acredite la existencia de un acuerdo escrito expreso entre el empleador y los representantes de los trabajadores o mediante convenio colectivo, que establezca: el porcentaje a cobrar sobre el costo del servicio y las reglas o criterios para establecer, recaudar, informar, repartir y pagar a los trabajadores el monto recaudado por recargo al consumo.

El monto recaudado por recargo al consumo debe ser repartido y pagado, en su totalidad, entre los trabajadores vinculados con la atención al público. Están excluidos del beneficio del reparto del recargo al consumo: los propietarios o conductores del negocio, accionistas, directores y representantes legales del empleador.

El recargo al consumo no sustituye a las propinas que los usuarios del servicio decidan otorgar directamente a los trabajadores a modo de liberalidad; sumas que no puede adjudicarse el empleador.

Mediante las normas complementarias del presente Código se establecen las disposiciones aplicables para establecer, recaudar, informar, repartir y pagar el recargo al consumo, dispuesto por la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Ley N° 25988.

CUARTA. Contratos de trabajo de duración determinada en el sector Construcción y Portuario
Los contratos de trabajo de duración determinada regulados en el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción y en la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario, se rigen bajo sus propias normas.

QUINTA. Acreditación de la experiencia laboral
Para efectos de acceso al empleo y de ascenso, se entiende como experiencia laboral el tiempo durante el cual una persona ha realizado labores generales, prestando servicios personales, retribuidos y subordinados; o autónomos; o formativos; o civiles; o aquellos servicios con certificación laboral; bajo cualquier modalidad contractual o régimen legal. Se entiende como experiencia profesional, el tiempo acumulado de experiencia laboral ejerciendo funciones propias de la profesión computándose a partir de la obtención de la calidad de egresado, grado académico, título o certificación que acredita la culminación de la etapa de educación superior o técnica productiva.

SEXTA. Licencia para donantes de órganos
En el marco del fomento para la obtención, donación y el trasplante de órganos y/o tejidos humanos, tienen derecho a licencia, con suspensión imperfecta, los trabajadores que acrediten haber sido seleccionados para realizar una donación y/o trasplante de órganos y/o tejidos, médula ósea, células madre, sangre y/o sus derivados, en el marco de lo establecido por la Ley N° 29471, la Ley N° 28189 y la Ley N° 27282 o la que las sustituya.

La licencia abarca el tiempo, determinado por el médico especialista, que se requiera para la evaluación, pruebas y controles médicos previos y posteriores a la donación y/o trasplante, así como el término de la distancia en caso de traslado a una localidad diferente a la del centro de trabajo. El donante debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud correspondiente.

SÉPTIMA. Suspensión por invalidez temporal, enfermedad y accidente
Los supuestos de invalidez temporal, enfermedad y accidente a los que se refiere el artículo 126, generan una suspensión imperfecta; siendo de aplicación las normas pertinentes de seguridad social.

El empleador debe continuar abonando la remuneración al trabajador durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del derecho del empleador a solicitar ante la entidad competente el reembolso correspondiente a los subsidios aplicables.

La suspensión opera desde la fecha de inicio de la inasistencia del trabajador, quien debe informar la situación al empleador dentro de los tres (3) días hábiles después de la ocurrencia; salvo supuestos de impedimento físico, que razonablemente debe valorar el empleador. En el mismo plazo, el trabajador debe presentar al empleador, únicamente, el certificado o constancia emitido por el médico tratante, en el formato que este utilice.

Cuando el empleador lo requiera, en los casos que corresponda, el trabajador deberá presentar el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, emitido por la entidad competente, otorgándole para ello un plazo no menor de diez (10) días hábiles, desde la fecha del alta médica.

En los contratos sujetos a modalidad, se genera una prórroga automática del contrato durante el periodo de suspensión subsidiado por la seguridad social; salvo que el empleador acredite que la prórroga resulta irrazonable en atención a la condición causal del plazo del contrato.

El empleador puede solicitar la verificación de la ocurrencia por un especialista acreditado, a su costo y en el lugar en el que se encuentre el trabajador; así como puede solicitar, a su costo, la declaración de invalidez temporal, conforme al artículo 126 del presente Código.

OCTAVA. Conformación de la comisión calificadora para declarar las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales
En un plazo de sesenta (60) días calendario desde la vigencia del presente Código, el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el ministro de Salud, emitirá las normas complementarias que regulen la conformación y el funcionamiento de la comisión calificadora a que se refiere el artículo 135.

NOVENA. Regulación de los regímenes laborales especiales
En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tras un proceso de diálogo social en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, presentará un proyecto de ley que regule los regímenes laborales especiales para su incorporación en este Código.

DÉCIMA. Aplicación supletoria del Código de Trabajo a los trabajadores del sector público
El presente Código se aplica supletoriamente a las relaciones laborales del sector público, en lo que corresponda.

DÉCIMA PRIMERA. Sobre las normas inspectivas de trabajo

En un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizará las adecuaciones pertinentes al Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo en el marco de lo dispuesto en el presente Código, y en un plazo de sesenta (60) días calendario posteriores, se aprobará el Texto Único Ordenado del referido Reglamento, por Decreto Supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DÉCIMA SEGUNDA. Adecuación de normativa por parte del Sector Educación
En un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Educación adecúa la normativa reglamentaria de la Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; y, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, esta última en relación a la educación técnico productiva, y las demás que correspondan; a las disposiciones contenidas en el presente código sobre la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los Centros de Formación, las infracciones y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

Las acciones de fiscalización derivadas de la adecuación normativa señalada en el párrafo precedente, se realizarán de manera progresiva en el marco del presupuesto institucional del Ministerio de Educación, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

DÉCIMA TERCERA. Formulación de procedimientos de convalidación del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil
En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece los procedimientos para determinar la convalidación del certificado de capacitación laboral juvenil con los procesos formativos según etapas y niveles educativos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Sobre la negociación colectiva en trámite
Las negociaciones colectivas en trámite, al entrar en vigencia el presente Código, se adecuarán a sus disposiciones.

SEGUNDA. Plazo de adecuación para la distribución adicional de utilidades por rectificación o reparos
Los empleadores que se encontraran en la situación prevista en el artículo 223 y no hubieran distribuido las utilidades respectivas, podrán hacerlo con arreglo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 892 dentro de un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código; vencido el plazo se aplicará lo señalado por el indicado artículo.

TERCERA.- Renovación de convenios de remuneración integral vigentes
Los convenios de remuneración integral vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, pueden ser renovados por acuerdo de partes, hasta el 31 de diciembre del año en curso, para luego adecuarse a lo establecido por este Código.

CUARTA. Convenios de modalidades formativas vigentes

Los convenios de modalidades formativas laborales suscritos por las empresas u organizaciones de trabajo con anterioridad a la vigencia del presente Código, se rigen por las normas aplicables a la fecha de su suscripción hasta su vencimiento, sin posibilidad de prórroga bajo el referido marco normativo.

QUINTA. Denominación de los Institutos o Escuelas de Educación Superior
Para efectos del presente código, los Institutos de Educación Superior Tecnológica, Institutos Superior de Educación e Institutos de Educación Superior Pedagógica son considerados como Instituto o Escuela de Educación Superior hasta la conclusión del proceso de licenciamiento a las entidades que apliquen, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

SEXTA. Emisión de normas complementarias
El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emite progresivamente las normas complementarias al presente Código, debiendo aprobar un Texto Único Ordenado de dichas normas.

SÉPTIMA. Aplicación de los reglamentos existentes
Los reglamentos existentes sobre las materias que regula el presente Código, continúan rigiendo subsidiariamente en cuanto sean compatibles con este, hasta que se emitan las normas complementarias al Código de Trabajo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Incorporación del artículo 69 a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo
Incorpórase el artículo 69° a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo con el siguiente texto:

"Artículo 69°.- Declaración de ilegalidad de la huelga
En los casos en que se incumplan los requisitos establecidos en el artículo 427 del Código de Trabajo, se podrá solicitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Corrido el traslado de la solicitud a la organización sindical dentro de los dos (2) días de interpuesta la solicitud, ésta la puede contradecir en el plazo de tres (3) días hábiles de notificada. El juez resuelve lo que corresponda en el plazo máximo de tres (3) días".

SEGUNDA. Modificación de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial

Modifíquese la Sétima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, la que queda redactada de la siguiente manera:

"SÉPTIMA. Adecuación y administración del REMYPE
La administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), creado mediante Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la SUNAT a los ciento ochenta (180) días calendario posteriores a la vigencia del Código de Trabajo aprobado por Ley N° XXXXX.

(...)"

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CHAVEZ CHINO Betssy Betzabet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/03/2023 14:07:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2023 13:28:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BERMEJO ROJAS Guillermo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2023 14:26:06-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: KAMICHE MORANTE Luis Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2023 12:41:26-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2023 18:00:31-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/03/2023 13:27:04-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En presente proyecto de ley, propone la integración normativa de la legislación laboral peruana en un Código de Trabajo. Así como, la actualización del marco normativo considerando la constante evolución del derecho laboral, el desarrollo económico y tecnológico, toda vez que las diversas normas actuales tienen una vigencia de más de 30 años. Por otro lado, esta iniciativa promueve la formalización del empleo con derechos laborales.

La presente iniciativa legislativa recoge la fórmula legal y la exposición de motivos de la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado por la Comisión Sectorial conforme la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además, está enfocado dentro del marco de la actual política general de gobierno.

Es por ello, los miembros del Grupo Parlamentario "Perú Democrático", en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan esta iniciativa con la siguiente exposición de motivos.

I. ANTECEDENTES

En los últimos veinte años ha existido el interés desde el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo de plantear en nuestro país un cuerpo normativo que unifique la dispersa normativa laboral peruana. Sin embargo, este planteamiento no se concretó a pesar de que, a través de los años, entre el 2002 y el 2014, en el marco del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se elaboraron hasta tres propuestas de Proyecto de Ley General de Trabajo, tal como se describe a continuación.

II.1 Debate al interior del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

II.1.1 Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005)

En febrero del 2002, el Congreso de la República comunicó al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) que el Anteproyecto de Ley General de Trabajo (LGT) – elaborado, en el 2001, por una Comisión de Expertos (a solicitud del Congreso)- sería enviado a esta instancia de diálogo para la revisión y formulación de propuestas. Esta Comisión de Expertos estuvo conformada por los abogados laboralistas: Carlos Blancas, Víctor Ferro, Javier Neves, Mario Pasco y Alfredo Villavicencio; actuando como Secretario Técnico el abogado Adolfo Ciudad.

El mismo mes, el Pleno del CNTPE acordó que su Comisión Técnica de Trabajo (CTT-CNTPE) se constituya en la instancia consultiva y de debate del Anteproyecto de LGT, de manera que, luego de realizado el análisis respetivo, eleve al Pleno del CNTPE los acuerdos alcanzados y los puntos de discrepancia, para que se informe a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

En el marco del debate de la CTT-CNTPE, se sometieron a diálogo artículos referidos al Título Preliminar, Relación Individual de Trabajo y Relaciones Colectivas de Trabajo. No se ingresó al análisis de las Disposiciones Complementarias y Transitorias.

La discusión de todo el articulado se desarrolló entre marzo de 2002 y mayo de 2005. Cada bloque de artículos, cuya revisión se iba culminando, se fue elevando al Pleno del CNTPE para su ratificación, por lo cual este espacio de diálogo tripartito destinó 07 sesiones para ratificar los acuerdos de su Comisión Técnica[1].

En esa línea, el CNTPE -a su vez- realizó 07 envíos de los avances del Proyecto de LGT al Congreso de la República (envío por partes): En el 2003, el 25 de noviembre; durante el año 2004, el 19 de marzo, 25 de octubre y 25 de noviembre; y en el 2005, el 16 de mayo, 30 de mayo y 03 de junio de 2005.

II.1.2 Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Ad Hoc (septiembre-octubre de 2006)

En septiembre de 2006, el Congreso de la República solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y al CNTPE, la revisión de los artículos no consensuados durante la discusión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005) -que totalizaban 131 artículos-, otorgándole un plazo máximo de 45 días calendarios, para que revise los artículos no consensuados durante la discusión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005).

El 12.09.2006, el Pleno del CNTPE acordó la conformación de una Comisión Ad Hoc, la misma que se instaló el día 18 del mismo mes, con el respaldo de los presidentes de los gremios empresariales, organizaciones sindicales y parlamentarios. Esta Comisión se desempeñó hasta el 26 de octubre, fecha de vencimiento del plazo. En Sesión Ordinaria Nº 71 del 27.10.2006, el Pleno del CNTPE ratificó los acuerdos adoptados por la Comisión Ad Hoc.

Finalmente, la Presidencia del CNTPE remitió a la Presidencia de la Comisión de Trabajo del Congreso, los artículos aprobados por la Comisión Ad Hoc y ratificados por el

[1] El Pleno de CNTPE ratificó los acuerdos de la CTT-CNTPE en la Sesión Ordinaria N° 38 del 24.11.2003; Sesión Ordinaria N° 48 del 18.03.2004; Sesión Ordinaria N° 58 del 19.10.2004, Sesión Extraordinaria N° 12 del 25.10.2004, Sesión Ordinaria N° 65 del 09.05.2005, Sesión Ordinaria N° 66 del 26.05.2005 y Sesión Extraordinaria N° 15 del 02.06.2005).

CNTPE; así como, los artículos no consensuados, con indicación de las posiciones de los sectores trabajador, empleador y gubernamental.

El diálogo tripartito sobre el Proyecto de LGT, al 26 de octubre de 2006, se resume de la siguiente manera:

TITULO PRELIMINAR	C	SC	T
AMBITO DE APLICACIÓN	8	2	10
PRINCIPIOS	0	1	1
FUENTES	3	3	6
VIGENCIA EN EL ESPACIO	5	0	5
VIGENCIA EN EL TIEMPO	0	1	1
SUBTOTAL	16	7	23
	70%	30%	100%

	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	C	SC	T
TÍTULO I	DEL CONTRATO DE TRABAJO	120	12	132
TÍTULO II	DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	42	18	60
TÍTULO III	DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES	54	13	67
TÍTULO IV	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	69	2	71
TÍTULO V	PRESCRIPCION Y CADUCIDAD	1	3	4
	SUBTOTAL	286	48	334
		86%	14%	100%

	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	C	SC	T
TÍTULO VI	DERECHO DE SINDICACIÓN	30	4	34
TÍTULO VII	DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA	29	3	32
TÍTULO VIII	DERECHO DE HUELGA	13	1	14
	SUBTOTAL	72	8	80
		90%	10%	100%

	C	SC	T
TOTAL	374	63	437
	86%	14%	100%

C: consensos

SC: sin consensos (incluye acuerdos parciales)

T: total

Fuente y elaboración: MTPE-Secretaría Técnica del CNTPE

Cabe indicar, que el 16.05.2007, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República dictaminó el Proyecto de Ley General de Trabajo, pero nunca fue sometido a debate en el Pleno del Congreso de la República.

II.2 Comisión de Expertos (Septiembre-Diciembre de 2011)

En septiembre del 2011, el MTPE conformó una Comisión de Expertos con el fin de actualizar el Proyecto de LGT. Esta Comisión se constituyó mediante Resolución Ministerial N° 257-2011-TR, publicada el 02.09.2011.

La Comisión de Expertos estuvo integrada por los abogados laboralistas: Carlos Blancas, Javier Neves, Mario Pasco, Alfredo Villavicencio, Alfonso De los Heros y Jaime Zavala; actuando como Secretario Técnico el abogado Guillermo Miranda.

El informe de dicha Comisión fue presentado ante el CNTPE en la Sesión Ordinaria N° 101 el 23.02.2012. En dicha oportunidad se precisó que la Comisión respetó los consensos del CNTPE, siendo que en algunos casos solo se realizaron pequeñas variaciones de redacción, de fraseo o de estructura del artículo, por razones técnicas o para aclarar el sentido de una disposición o armonizarlas con otras.

Asimismo, se indicó que, de los 425 artículos que totalizaban el proyecto, sólo en 3 no se adoptó acuerdo, no habiendo una posición unánime de la comisión, consignándose en tales casos las posiciones discordantes; estos temas fueron: Personal de dirección; designación y promoción del personal de dirección; y definición de huelga. Asimismo, otros 5 artículos fueron aprobados por mayoría; estos estaban referidos a: contrato por inicio de actividad; duración y características del periodo de prueba; plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio; número mínimo de afiliados a un sindicato; y niveles o ámbitos negociales; en tanto que 417 artículos fueron aprobados por unanimidad por la Comisión.

Realizada la presentación de la Comisión de Expertos ante el Pleno del CNTPE, existió disenso sobre la pertinencia de que el tema sea discutido al interior del CNTPE, no lográndose debatir el proyecto en el CNTPE.

Asimismo, debe indicarse que, el 16.10.2014 mediante Oficio N° 364-2014-MTPE/1, el Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo remitió a la Comisión de Trabajo, del Congreso de la República, el Informe de la Comisión de Expertos, sólo como documento informativo pues no se trataba de un proyecto de ley aprobado por el Poder Ejecutivo.

II.3 Comisión Técnica Sectorial al interior del MTPE (2014)

Ante la imposibilidad de debatir el proyecto de LGT en el Pleno del CNTPE, por no existir acuerdo sobre ello, dada la negativa del sector trabajador; el MTPE dispuso, mediante Resolución Ministerial N° 138-2012-TR, publicada el 30.05.2012, la creación de una Comisión Técnica Sectorial encargada de emitir un informe respecto a la propuesta de la Comisión de Expertos, con el fin de definir la posición institucional del MTPE, antes de remitir el proyecto al Consejo de Ministros como Proyecto de Ley y luego ser propuesto por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República.

La Comisión Técnica Sectorial tenía por encargo hacer no sólo la revisión jurídica de la fórmula legal, sino también analizar el impacto económico, en el mercado de trabajo nacional, de la propuesta de la Comisión de Expertos.

La Comisión Técnica Sectorial estuvo conformada por los siguientes especialistas del MTPE: Guillermo Miranda Hurtado, Edgardo Balbín Torres, Jorge Larrea De Rossi, Edwin Poquioma Chuquizuta, Fernando Cuadros Luque, y Milagros Vivas Ponce, como Secretaria Técnica.

Esta Comisión elaboró una nueva propuesta de texto normativo, respetando la estructura original y haciendo algunas modificaciones a lo propuesto por la Comisión de Expertos; de igual forma, actualizó algunas disposiciones en atención a las leyes que fue publicando el Congreso de la República (regulación del teletrabajo y licencias para trabajadores con responsabilidades familiares).

Mediante Oficio N° 31-2014-MTPE/4/8 (19.02.2014), la Comisión Sectorial presentó al Despacho Ministerial su propuesta de Proyecto de LGT, así como el informe técnico respecto al impacto económico que tendría la propuesta en el mercado laboral.

Cabe señalar que el Poder Ejecutivo nunca ha hecho suya ninguna de las propuestas, ni planteado –formalmente- un proyecto de ley (ello implicaría que el proyecto tenga aprobación del Consejo de Ministros y sea remitido por el Sr. Presidente de la República al Congreso). De igual forma, ninguna de las diversas propuestas elaboradas desde el año 2002 ha llegado a ser debatida en el Pleno del Congreso de la República.

II. COMISIÓN SECTORIAL CREADA POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 232-2021-TR

III.1 Conformación

Mediante Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, publicada el 27.11.2021 en El Diario Oficial El Peruano, se creó la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del MTPE, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo -en adelante Comisión Sectorial- que luego será sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el CNTPE, considerando también los aportes de la sociedad civil.

En atención a la conformación dispuesta por la resolución ministerial, esta Comisión Sectorial se encuentra integrada por los siguientes funcionarios/as y servidores/as del MTPE:

- Titulares:
  - Edilberto Sergio Jaime Ríos, Viceministro de Trabajo y Presidente de la Comisión Sectorial.
  - Camilo Dante León Castro, Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
  - Max Antonio Terrazos Yamunaqué, asesor del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial.
  - Ysabel Ángeles Ramos Yañez, Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
  - Ernesto Alonso Aguinaga Meza, Director General de Trabajo.
  - Juan Ramón Lira Loayza, Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Fanny Esther Montellanos Carbajal, Directora General de Promoción del Empleo.
  - Jorge Larrea De Rossi, Secretario Técnico del CNTPE.

- Alternos:
  - Juan Daniel Siguas Hernández, asesor del Viceministerio de Trabajo.
  - Omar Segundo Vásquez Quispe, asesor del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
  - Pablo Orlando Alania Arce, asesor del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial.
  - Miguel Antonio Pinedo Reyes, Asesor de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
  - Kenny Díaz Roncal, Director de Normativa de Trabajo.
  - Víctor José Loyola Desposorio, Director de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales.
  - Jeane Mylena Cruz Jaramillo, asesora de la Dirección General de Promoción del Empleo.
  - Emilio Minaya Trujillo, asistente legal de la Secretaría Técnica del CNTPE.

La Secretaría Técnica de la Comisión Sectorial ha recaído en la Secretaría Técnica del CNTPE, siendo ejercida por Mariela Calvo Tuesta, asesora de la Secretaría Técnica del CNTPE.

Asimismo, debe indicarse que el trabajo de la Comisión Sectorial ha contado con el apoyo técnico de las áreas especializadas del MTPE y sus servidores, como es el caso de:

- David Tenorio Manayay, de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
- Cynthia Torres Cuba, Katherine Durand Bustamante, Christian Montero Rossel, Nicole Villa Villavicencio y Milagros Vivas Ponce de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Miguel Angel Nuñez del Prado Reynoso, Pamela Neyra Gil y Catherine Paucarpura Ninayahuar, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales.
- Raúl Fuentes Reynoso, Delia Salazar Córdova y Lucy Marmanillo Tárraga, de la Secretaría Técnica del CNTPE.

La Comisión Sectorial ha tenido a su cargo las siguientes funciones:

a) Analizar y evaluar el contenido normativo de la propuesta de proyecto de Ley General del Trabajo presentada por la Comisión Técnica Sectorial, creada por Resolución Ministerial Nº 138-2012-TR y sus antecedentes.
b) Elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.
c) Analizar y evaluar las implicancias jurídicas, sociolaborales y económicas de la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.
d) Emitir un informe que contenga la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, que será presentada ante el Despacho Ministerial del MTPE.

La Comisión Sectorial se instaló el 03.12.2021, contando con 120 días calendario a partir de dicha fecha para presentar el informe final que contenga la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.

III.2 Metodología de trabajo y reuniones de trabajo

Para cumplir con el encargo señalado en la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, se dispuso que las temáticas del proyecto de LGT de la Comisión Técnica Sectorial de 2014, fuesen distribuidas y asignadas entre los representantes de la Comisión Sectorial, para la revisión y evaluación respectiva, así como la posterior presentación ante la Comisión de su propuesta respecto al tema asignado, a manera de ponentes.

En esa línea, la Comisión Sectorial se ha reunido en 21 oportunidades, de acuerdo al siguiente detalle:

Reunión	Fecha	Desarrollo
Primera	03.12.2021	Instalación
Segunda	09.12.2021	Aprobación de metodología y distribución temas
Tercera	21.12.2021	Exposición de los artículos con consenso y sin consenso en el CNTPE (2006)
Cuarta	07.01.2022	*Presentación de temática:* Título Preliminar
Quinta	14.01.2022	*Presentación de temática:* Contrato de trabajo - Definición, objeto, sujetos, elementos - Duración
Sexta	21.01.2022	*Presentación de temática:* Contrato de trabajo - Especiales

Reunión	Fecha	Desarrollo
		- Derechos y obligaciones
Séptima	31.01.2022	*Presentación de temática:* Contrato de trabajo - Prestación de servicios con intervención de terceros - Modalidades formativas
Octava	04.02.2022	*Presentación de temática:* Desenvolvimiento de la relación de trabajo: - Periodo de prueba, ascenso, modificación, suspensión, extinción - Despido
Novena	14.02.2022	*Presentación de temática:* Remuneración y beneficios sociales: - Remuneración, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida - CTS y utilidades - Pago de remuneración y bs, protección y privilegios
Décima	18.02.2022	*Presentación de temática:* Condiciones generales de trabajo: - Jornada de trabajo y sobretiempo, descansos remunerados - Normas especiales para grupos ocupacionales específicos; personal de dirección; prescripción y caducidad
Decimo primera	25.02.2022	*Presentación de temática:* Derecho de sindicación: - Contenido de la libertad sindical y organizaciones sindicales - Órganos sindicales y patrimonio sindical, protección a la libertad sindical, disolución y liquidación de la organización sindical
Décimo segunda	04.03.2022	*Presentación de temática:* Derecho de negociación colectiva: - Bases, aspectos generales, negociación directa, conciliación - Convenio Colectivo y arbitraje Huelga: - Requisitos, efectos y calificación, servicios esenciales y servicios mínimos, otros medios de solución de conflictos
Décimo tercera	11.03.2022	*Presentación de diagnóstico:* - Económico laboral - Jurídico - Nuevo capítulo "Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo"

Reunión	Fecha	Desarrollo
Décimo cuarta	14.03.2022	*Validación de artículos* (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 1 y 53)
Décimo quinta	16.03.2022	*Validación de artículos* (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 54 y 116)
Décimo sexta	17.03.2022	*Validación de artículos* (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 117 y 306)
Décimo séptima	18.03.2022	*Validación de artículos* (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 307 y 387; Nuevo capítulo "Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo"). Presentación y validación de las Disposiciones Complementarias.
Décimo octava	21.03.2022	Validación de la reformulación a los artículos correspondientes a "Prestación de servicios con intervención de terceros", "Modalidades Formativas Laborales".
Décimo novena	22.03.2022	Validación de la reformulación a los artículos correspondientes a "Prestación de servicios con intervención de terceros".
Vigésima	31.03.2022	Recepción de comentarios/aportes finales. Aprobación de Informe Final por la Comisión.

Así, el desarrollo de las reuniones se puede dividir en cuatro bloques: i) Presentación de insumos y definición de metodología de trabajo; ii) Exposición de propuestas relativas a las temáticas asignadas; iii) Validación de las propuestas; y iv) Aprobación del Informe Final.

La metodología de trabajo consistió en que, ante la presentación de un tema por el ponente, sustentando mantener o modificar un artículo de la propuesta hecha en el 2014, se generaba un breve debate de sustentos técnicos entre los miembros de la comisión; se proponían -de ser el caso- redacciones alternativas y en los supuestos en los que no se alcanzara un consenso, se procedía a una votación entre los miembros.

La Secretaría Técnica del CNTPE puso a disposición de los miembros de la Comisión Sectorial, la información sobre los antecedentes, artículos consensuados y no consensuados en el CNTPE, las propuestas hechas por las comisiones anteriores y llevó registro de los comentarios, aportes y propuestas alternativas hechas por los miembros de la Comisión Sectorial.

De tal forma, la Comisión Sectorial acordó por unanimidad la mayoría de los artículos, y por mayoría otro grupo de artículos; considerando que los debates al interior de la Comisión Sectorial se enmarcaron en dos pautas principales: procurar mantener los consensos previos del CNTPE y actualizar la propuesta normativa desde el enfoque de la actual política de gobierno.

III. DIAGNÓSTICO

IV.1 Situación del Mercado de Trabajo en el Perú

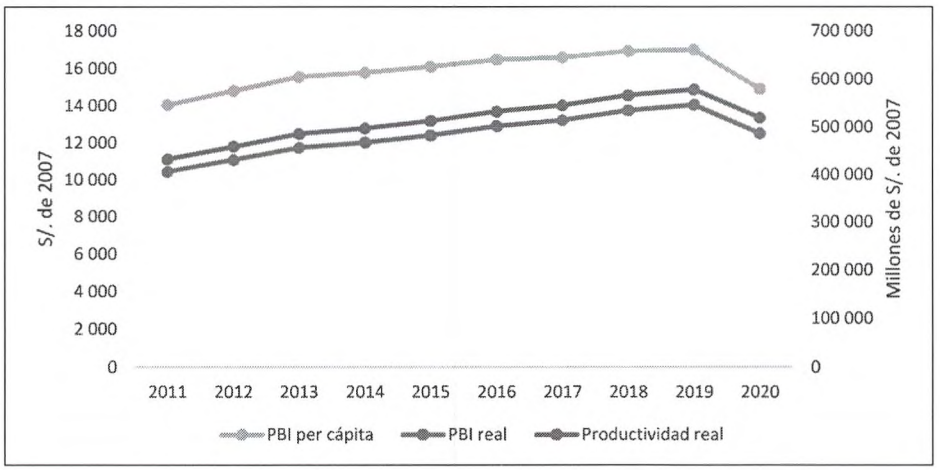
IV.1.1 Contexto económico nacional

A nivel de la producción, durante el período 2011-2019, nuestro país registró una fase de crecimiento continuo de la economía, la cual se vio interrumpida en el año 2020, a raíz de la paralización de las actividades económicas asociadas a la crisis sanitaria y económica mundial originadas por la pandemia del COVID-19.

Esta situación se reflejó directamente en las tasas de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) y del PBI per cápita del año 2020, al obtenerse las variaciones porcentuales de -11% y -12,3%, respectivamente, los cuales significaron reducciones de 13,2 p.p. y 12,7 p.p., respectivamente. Por su parte, la productividad real tuvo un crecimiento de 2,4% en el 2020 con respecto al año anterior, a raíz de la menor reducción del PBI (-11%) y de la PEA ocupada (-13%). Estos efectos se pueden observar en los gráficos Nº 1 y Nº 2.

Gráfico Nº 1
Perú: Evolución del PBI, PBI per cápita y productividad real, 2011-2020

(Absoluto)

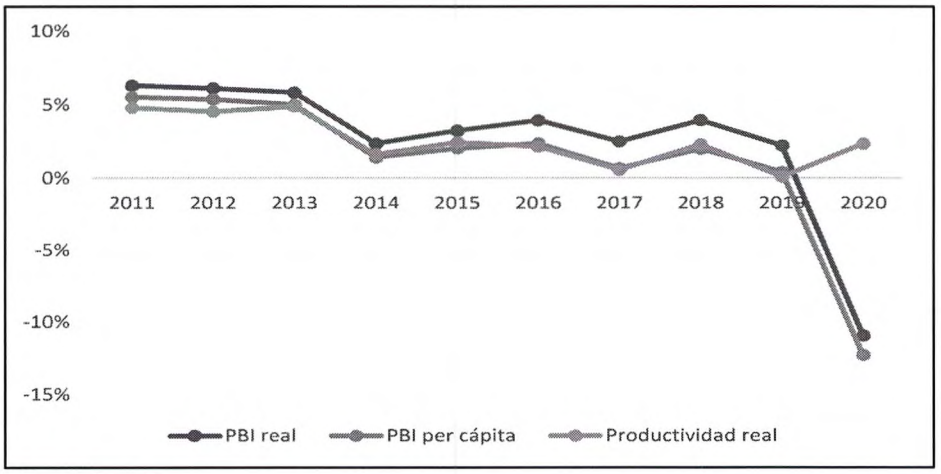


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico Nº 2
Perú: Variación porcentual anual del PBI, PBI per cápita y productividad real, 2011-2020

(Porcentaje)



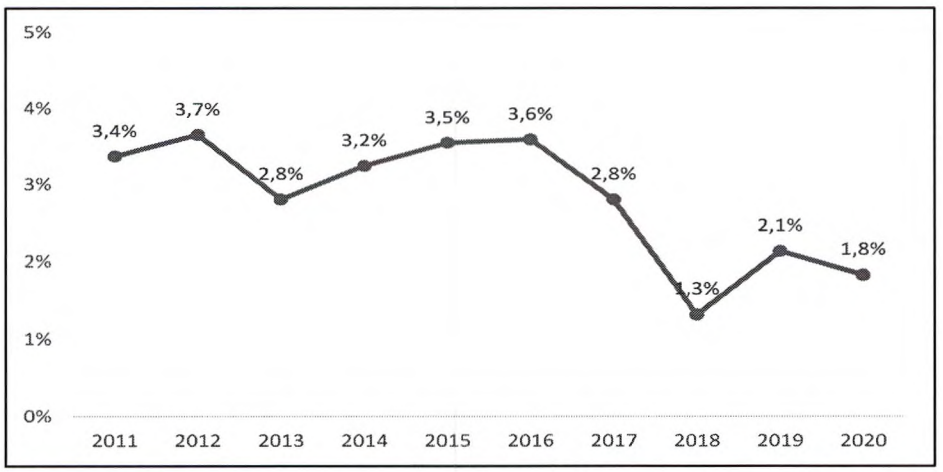
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

A nivel de los precios, en el 2020, la inflación en nuestro país alcanzó el 1,8%, ubicándose, desde el año 2007, dentro del rango meta del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Esto se puede apreciar en el gráfico siguiente:

Gráfico Nº 3
Perú: Evolución de la inflación, 2011-2020

(Porcentaje)



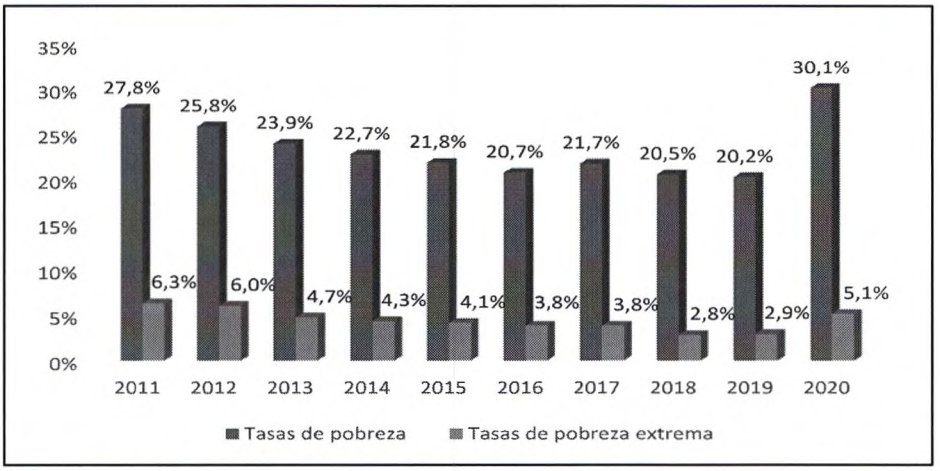
Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La crisis sanitaria y económica mundial originada por el COVID-19 influyó directamente en los niveles de pobreza, de esta manera, durante el período 2011-2019, nuestro país registró una disminución continua en los niveles de pobreza monetaria, la cual se vio interrumpida en el año 2020, cuando se registraron crecimientos en las tasas de pobreza y pobreza extrema, pasando de 30,1% y 5,1%, respectivamente, respecto a los resultados del año 2019, cuando alcanzaron 20,2% y 2,9%, respectivamente. Ver gráfico Nº 4.

Gráfico Nº 4
Perú: Tasa de pobreza y tasa de pobreza extrema, 2011-2020

(Porcentaje)

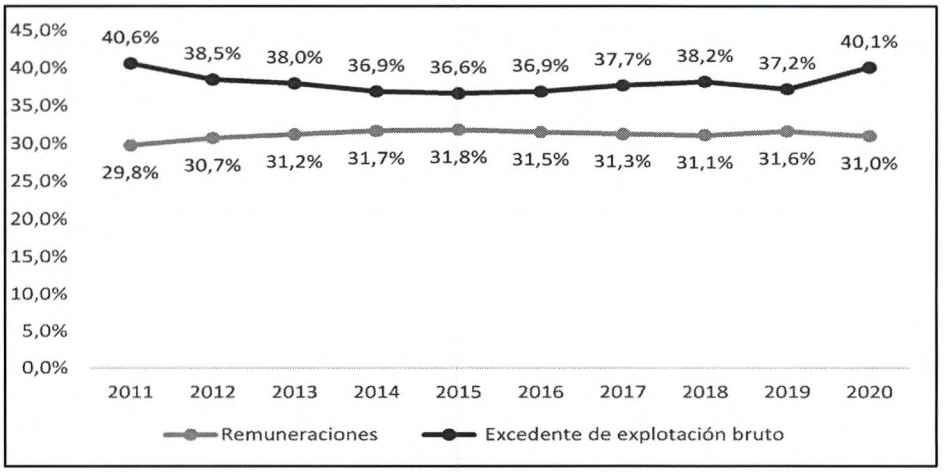


Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El incremento de la pobreza va en línea con la distribución del PBI por tipo de ingreso, donde los resultados del 2020 mostraron que el excedente de exportación bruto (ganancias de las empresas) registró una participación de 40,1%, mientras que las remuneraciones registraron un 31,0%. Dichos resultados, evidencia un incremento del excedente de explotación bruto de 2,9 p.p. respecto del año 2019, a diferencia de las remuneraciones que se mantuvieron en un nivel similar, lo cual significó un incremento de la brecha de 5,6 p.p a 9,1 p.p.

Gráfico N° 5
Perú: Evaluación de la participación en el PBI según tipo de ingreso, 2011-2020
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

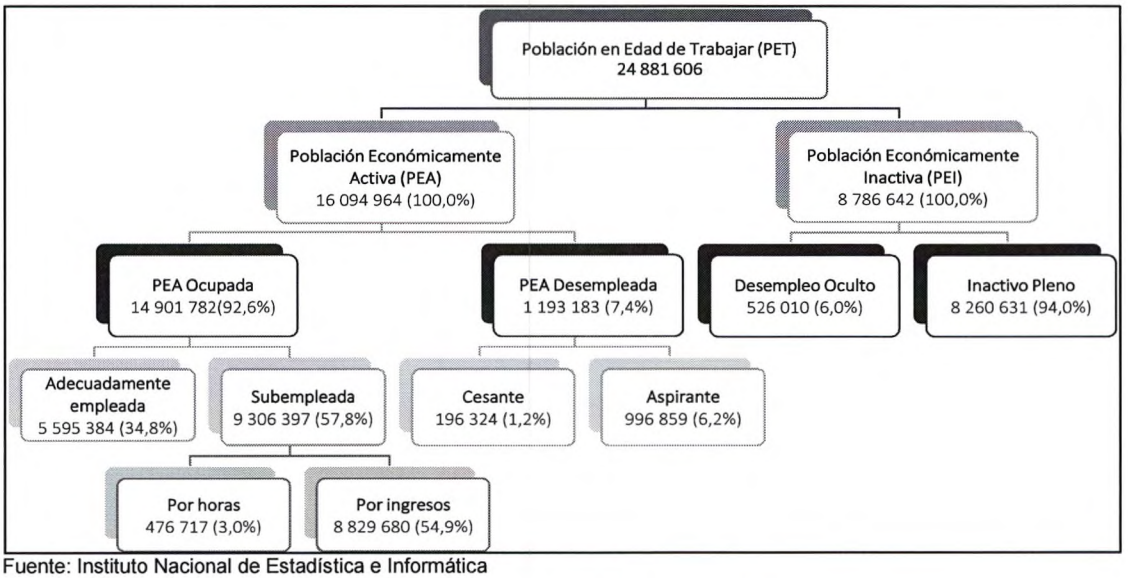
IV.1.2 Mercado de trabajo nacional

Antes de establecer la oferta laboral, es importante señalar que la Población en Edad de Trabajar (PET) del año 2020 estuvo compuesta por 24 millones 881 mil 606 personas, de los cuales 16 millones 94 mil 964 perteneció a la Población Económicamente Activa (PEA) y el grupo restante compuesto por 8 millones 786 mil 642 personas perteneció a la Población Económicamente Inactiva (PEI). Al analizar la evolución de la PET, se observó un crecimiento promedio anual de 1,6% durante el periodo 2011-2020, lo que representó alrededor de 365 mil 811 personas por año. En el gráfico N° 6, se puede apreciar la distribución de la PET según condición de actividad para el año 2020.

Por su parte, la PEA, también conocida como "fuerza de trabajo" u "oferta laboral" experimentó un crecimiento promedio anual de 35 mil 925 personas (aumento de 0,3% anual), cifra relativamente pequeña, la cual estuvo explicada por la caída de la fuerza laboral del año 2020 a consecuencia de la pandemia del COVID 19, cuando se registró una variación negativa de 1 millón 735 mil 517 personas. La PEA se divide en PEA ocupada y PEA desempleada. La PEA ocupada estuvo comprendida por 14 millones 901 mil 782 personas, lo cual significó que el 92,6% de la PEA total se encontró laborando. Asimismo, es importante señalar que, solamente 5 millones 595 mil 384 personas (34,8% de la PEA ocupada) estuvieron adecuadamente empleados en términos de ingresos y horas; mientras que un 57,8% de la PEA ocupada (9 millones 306 mil 397 personas) estuvieron subempleados, explicados, principalmente, por el subempleo por ingresos (8 millones 829 mil 680 personas, es decir, 54,9% de la PEA).

Por otra parte, las personas desempleadas representaron el 7,4% del total de la PEA, lo que en términos absolutos significó que 1 millón 193 mil 183 personas estuvieron buscando activamente un empleo y no lo encontraron. De ese total, la mayoría de desempleados fueron aspirantes (996 mil 859 personas); es decir, personas en edad de trabajar que por primera vez buscaron empleo, mientras que, los 196 mil 324 desempleados restantes fueron cesantes o personas que se encontraban desocupadas, pero que anteriormente habían tenido un puesto de trabajo.

Gráfico N° 6
Perú: Distribución de la PET según condición de actividad, 2020
(Absoluto y porcentaje)

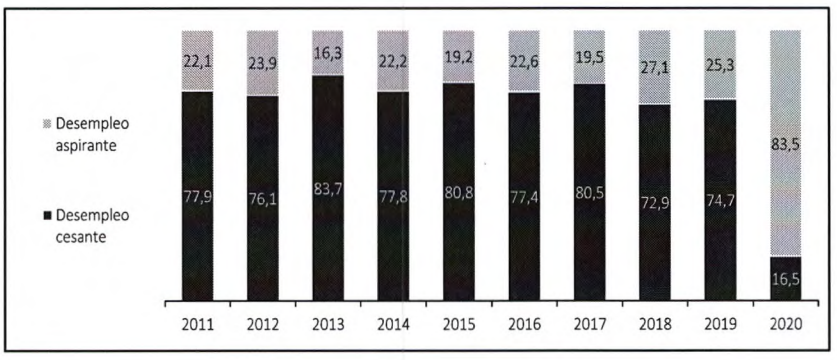


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Uno de los efectos más profundos de la pandemia originada por el COVID-19 fue el cambio en la estructura del desempleo durante el 2020. Hasta el 2019, fueron los desempleados cesantes -es decir, que habiendo ocupado un puesto de trabajo previamente, se encontraban buscando activamente un empleo al momento del levantamiento de información- quienes solían dar cuenta de la mayor parte del desempleo nacional en una proporción cercana de tres a uno en relación a los desempleados aspirantes, personas que por primera vez buscaban activamente un empleo.Esta tendencia fue revertida en el año 2020, cuando el desempleo aspirante dio cuenta del 83,5% del desempleo total, lo que representa un salto de 61,4 p.p. en relación a su peso relativo correspondiente al 2011. Esto se puede apreciar en el gráfico N° 7.

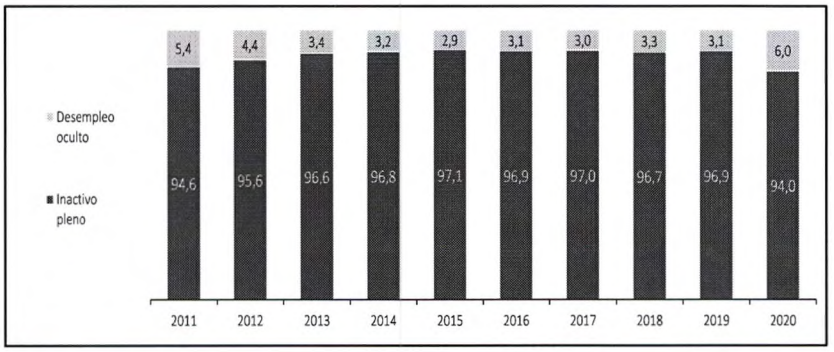
Gráfico N° 7
Perú: PEA desempleada por tipo de desempleo, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

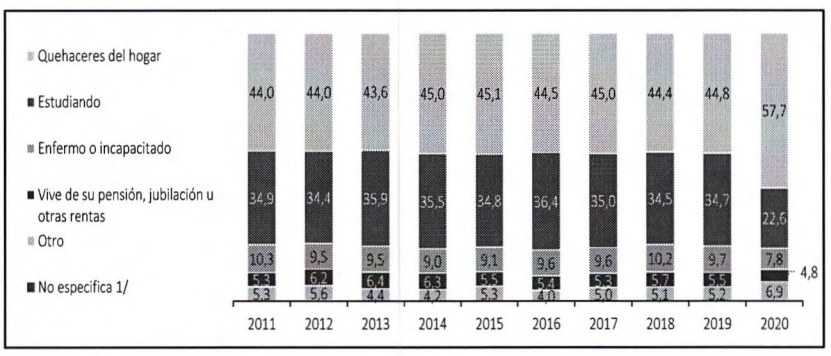
Para finalizar el análisis, la PEI está compuesta por las personas que no participan en el mercado laboral, de las cuales solo 526 mil 10 personas (6,0%) pertenecieron al desempleo oculto; es decir, no buscaron activamente un empleo, teniendo el deseo y la disponibilidad para trabajar, pero se cansaron de buscar un empleo, ya sea por falta de experiencia, razones de salud o capital para emprender un negocio. En cambio, la mayor parte de la PEI fueron inactivos plenos (94,0%), definidos como personas que no tenían interés o disponibilidad para trabajar. Esto se puede observar en el gráfico N° 8. A pesar de que este resultado no difiere demasiado de los valores observados en 2011, cabe notar que el porcentaje de los desempleados ocultos al 2020 es casi el doble de lo observado en 2019.

Gráfico N° 8
Perú: PEI por tipo de inactividad laboral, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 9
Perú: PEI por razones de la inactividad, 2011-2020
(Porcentaje)



1/ Cifra referencial.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El cuadro N° 1, que se presenta a continuación, muestra el efecto recesivo de la cuarentena originada por el COVID-19, donde la PEA ocupada tuvo un marcado descenso de 2 millones 231 mil 318 personas en el 2020 con respecto al 2019, registrando una caída promedio de 18 mil 809 personas durante los últimos 10 años. Por su parte, la PEA adecuadamente empleada fue el grupo de trabajadores que experimentó la reducción más pronunciada, debido a que la caída

correspondiente al 2020 (-3 millones 869 mil 795 personas) significó un retroceso promedio durante el último decenio de 105 mil 659 personas por año.

La caída en el empleo adecuado tuvo como contraparte aumentos notables, tanto en la cantidad de personas subempleadas como en las desempleadas, así como también de la PEI, las cuales sufrieron aumentos promedio de 86 mil 450, 54 mil 734 y 329 mil 887 personas, respectivamente. En general, estos resultados sugieren que tanto la calidad como la cantidad de empleo se deterioraron considerablemente debido a la cuarentena originada por la pandemia.

Cuadro N° 1
Perú: Distribución de la población en edad de trabajar (PET), según condición de actividad, 2011 y 2020
(Absoluto y porcentaje)

Condición de actividad	2011	2020	Crecimiento promedio anual 2011-2020	
			Absoluto	Porcentaje
Población en Edad de Trabajar (PET)	**21 579 449**	**24 881 606**	**365 811**	**1,6**
Población Económicamente Activa (PEA)	**15 949 090**	**16 094 964**	**35 925**	**0,3**
PEA Ocupada	**15 307 326**	**14 901 782**	**-18 809**	**0,0**
Adecuadamente empleada	7 151 672	5 595 384	-105 659	-0,5
Subempleada	8 155 654	9 306 397	86 850	1,2
PEA Desempleada	**641 764**	**1 193 183**	**54 734**	**8,2**
Cesante	499 727	196 324	-31 716	-5,6
Aspirante	142 037	996 859	86 450	51,6
Población Económicamente Inactiva (PEI)	**5 630 359**	**8 786 642**	**329 887**	**5,2**
Inactivo pleno	5 328 264	8 260 631	315 138	5,2
Desempleo oculto	302 096	526 010	14 749	10,3

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

IV.1.2.1 Principales indicadores del mercado de trabajo nacional

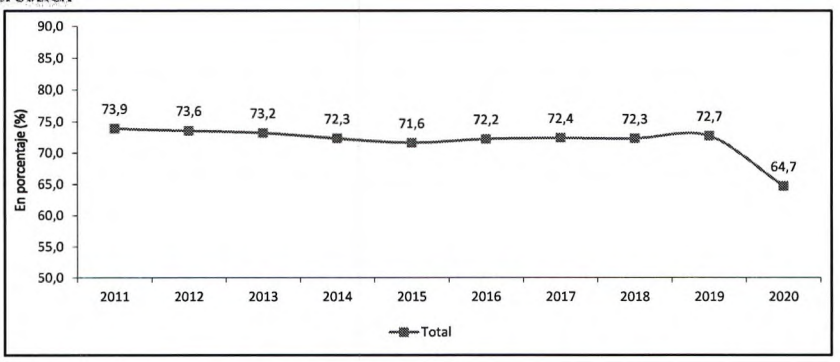
a) Tasa de actividad[2]

En 2020, la tasa de actividad nacional fue de 64,7%; lo que significó que, 65 de cada 100 personas en edad de trabajar se encontraban participando activamente en el mercado de trabajo (es decir, se encontraban trabajando o desempleadas). Este valor representa un descenso de 9,2 puntos porcentuales en relación al valor registrado en el 2011, cuando la tasa de actividad se ubicó en 73,9%. Ver gráfico N° 10.

Gráfico N° 10
Perú: Tasa de actividad, 2011-2020
(Porcentaje)

[2] La tasa de actividad o tasa de participación laboral (ρ) indica la proporción de la PET que participa activamente en el mercado laboral, ya sea que como ocupado o desempleado. Este indicador se expresa de la siguiente manera:

$$\rho = \frac{\text{PEA}}{\text{PET}} \text{ x } 100$$

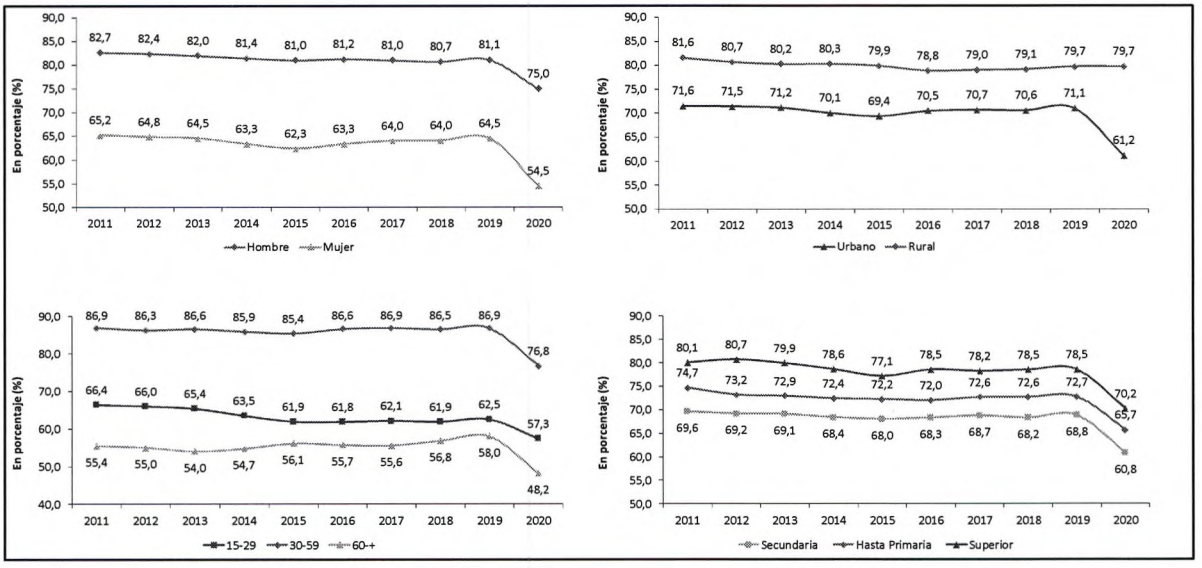


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Adicionalmente, se observa heterogeneidad en distintos grupos poblacionales: (i) los hombres (75,0%) tienen una mayor tasa de actividad que las mujeres (54,5%); (ii) el ámbito rural (79,7%) tiene mayor tasa de actividad que el ámbito urbano (61,2%); (iii) la tasa de actividad es mayor para la población entre 30 y 59 años de edad (76,8%); y, (iv) la tasa de actividad es mayor para aquella población que logró alcanzar alguna instancia de educación superior (70,2%). Ver gráfico Nº 11.

Al comparar los resultados del 2020 con los del 2011, se observa que la tasa de actividad en los primeros nueve años del periodo analizado se mantuvo relativamente estable, siendo 72,7% en promedio, y luego cayó abruptamente en el año 2020. Este mismo patrón se observa en casi todos los grupos desagregados de la población, con la excepción del ámbito rural, cuya tasa se mantuvo cercana a su nivel histórico, lo que se explicaría por el hecho de que las restricciones de actividad no se aplicaron para el sector agrícola.

Gráfico Nº 11
Perú: Tasa de actividad según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

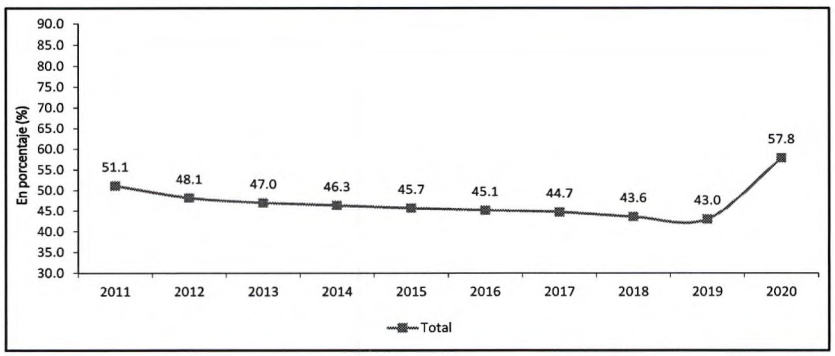
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

b) Tasa de Subempleo

En el Perú, se consideran dos tipos de subempleo: (i) por horas (visible) y (ii) por ingresos (invisible). En el primer caso, subempleado es la persona que labora menos de 35 horas a la semana, pero que desea trabajar horas adicionales y tiene la disposición de hacerlo. En el segundo caso, subempleado es aquella persona que labora 35 ó más horas semanales, pero posee un nivel de ingreso mensual menor al ingreso mínimo. En el año 2020, la tasa de subempleo ascendió a 57,8%; lo que quiere decir que, 58 de cada 100 personas ocupadas estaban subempleadas.

Es importante notar que, el resultado del subempleo del año 2020 representó un crecimiento de 6,7 p.p. respecto al resultado del 2011 (51,1%), y rompió la tendencia negativa que se había observado entre el 2011 y 2019, lo cual se puede observar en el gráfico N° 12. Sin embargo, a pesar del crecimiento del indicador en el 2020, la reducción continua del mismo durante los años anteriores se encuentra en línea con el crecimiento sostenido de la actividad económica nacional hasta la aparición del COVID-19, denotando la existencia de una relación directa entre la productividad laboral y la remuneración de los trabajadores[3], denotando que a medida que aumenta el ingreso promedio de los trabajadores, se reduce el subempleo por ingresos.

Gráfico N° 12
Perú: Tasa de subempleo, 2011-2020
(Porcentaje)



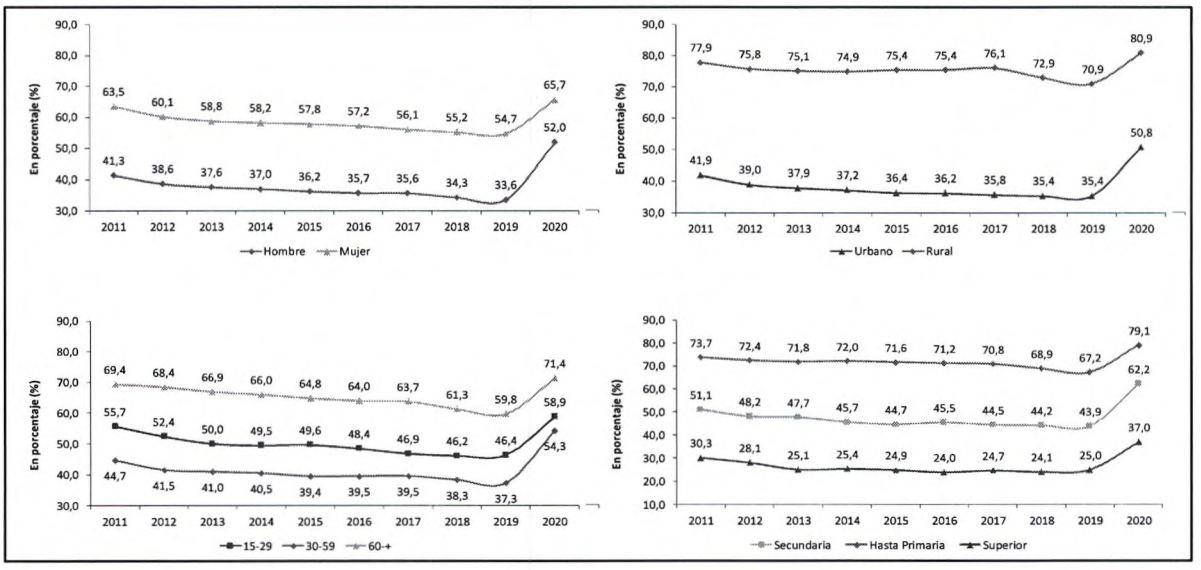
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En ese mismo sentido, se podría afirmar que el subempleo refleja las condiciones negativas que enfrentan algunos grupos poblacionales. Así, la observación desagregada del indicador, señaló que las mujeres, los adultos mayores, los trabajadores ocupados del ámbito rural y las personas con nivel educativo primario, fueron los grupos que ostentaron mayor porcentaje de subempleo en relación a sus respectivas contrapartes. Asimismo, en paralelo con la tendencia nacional, todos los grupos antes mencionados experimentaron incrementos estadísticamente significativos desde el año 2011, resaltando los aumentos en la tasa de subempleo para los trabajadores que alcanzaron la secundaria (11,1 p.p.); los hombres (10,7 p.p.); los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 30 y 59 años de edad (9,6 p.p.); y los trabajadores del ámbito urbano (8,9 p.p.). Esto se puede observar en el gráfico N° 13.

Gráfico N° 13

[3] Mendoza y García (2006). Perú, 2001-2005: Crecimiento Económico y Pobreza". Documento de Trabajo 250 del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad del Perú. Pág. 19.

Perú: Tasa de subempleo según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020
(Porcentaje)

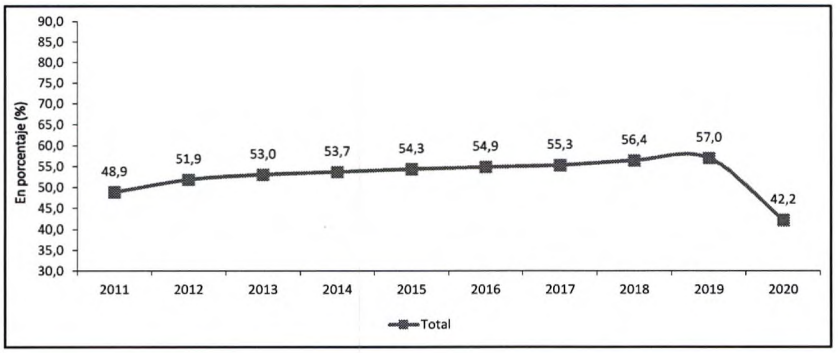


Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

c) Tasa de empleo adecuado

La tasa de empleo adecuado es la contraparte de la tasa de subempleo; es decir, representa la proporción de personas que laboran menos de 35 horas a la semana y no desean trabajar más, y, de personas que laboran 35 o más horas semanales percibiendo un ingreso mensual mayor al ingreso mínimo. Como contraparte a la tendencia del subempleo, el empleo adecuado mostró una tendencia creciente desde el año 2011, alcanzando un valor de 57% en el año 2019, y retrocediendo en el año 2020 (42,2%), el cual fue el nivel más bajo de la década. Ver gráfico Nº 14.

Gráfico Nº 14
Perú: Tasa de empleo adecuado, 2011-2020
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

d) Tasa de Desempleo

La tasa de desempleo nacional en el 2020, registró la cifra de 7,4%, es decir, alrededor de 7 de cada 100 personas estuvieron buscando activamente un empleo (teniendo la disponibilidad de trabajar) sin encontrarlo. Con dicho resultado, la tasa de desempleo nacional se ubicó por primera vez por encima del promedio mundial (6,5%)[4] pero todavía por debajo de la tasa promedio latinoamericana (10,3%)[5]. Debido a los efectos de la cuarentena inducida por la aparición del COVID-19, la tasa de desempleo de 2020 representó un aumento de 3,4 p.p. en comparación con la tasa correspondiente a 2011 (4,0%).

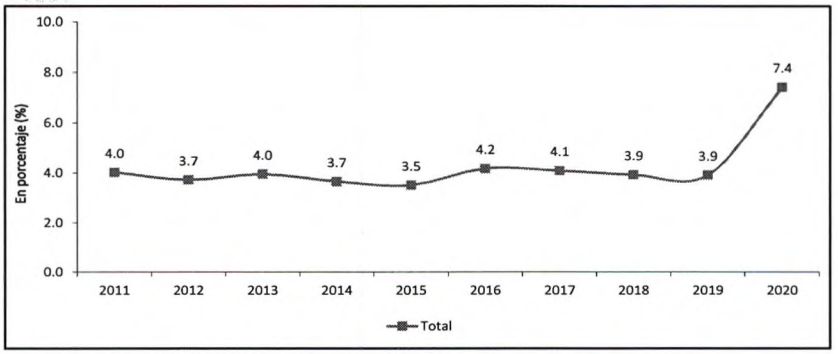
Las bajas/altas tasas de desempleo se encuentran asociadas, generalmente, a ciclos expansivos/recesivos de la economía; no obstante, la interpretación del indicador debe realizarse a la luz de dos características particulares del mercado laboral nacional[6]: i) ante efectos recesivos en la economía, el mercado peruano no se ajustaría generando desempleos, sino reduciendo el nivel de salarios, y, ii) dado que no existe un seguro de desempleo, los trabajadores se ven obligados a auto emplearse o saltar al sector informal cuando pierden sus puestos laborales.

La observación del desempleo por grupos poblacionales, muestra que el desempleo afecta con mayor intensidad a las mujeres, a la población urbana, al grupo de trabajadores jóvenes y a las personas con educación superior. Según sexo, el desempleo femenino reflejaría el efecto de las pautas sociales aún predominantes en el mercado laboral nacional que asignan a las mujeres una carga desproporcionadamente grande de responsabilidades familiares, que termina por limitar sus oportunidades de inserción en el mercado de trabajo[7].

Según área de residencia, la tasa de desempleo rural resulta considerablemente inferior a la tasa urbana por el tipo de actividades que se realizan en el primero: agrícolas e intensivas en mano de obra. Según edad, los jóvenes tendrían mayores problemas para emplearse debido a la falta de experiencia general y específica[8]. Adicionalmente, en línea con la tendencia nacional, todos los subgrupos poblacionales analizados mostraron incrementos en su tasa de desempleo desde el año 2011, resaltando los casos de las personas con educación superior, cuya tasa de desempleo aumentó 6,2 p.p.; de las personas de entre 15 a 29 años (cuya tasa aumentó en 5,3 p.p.); y de las personas del ámbito urbano, cuya tasa aumentó 4,3 p.p.

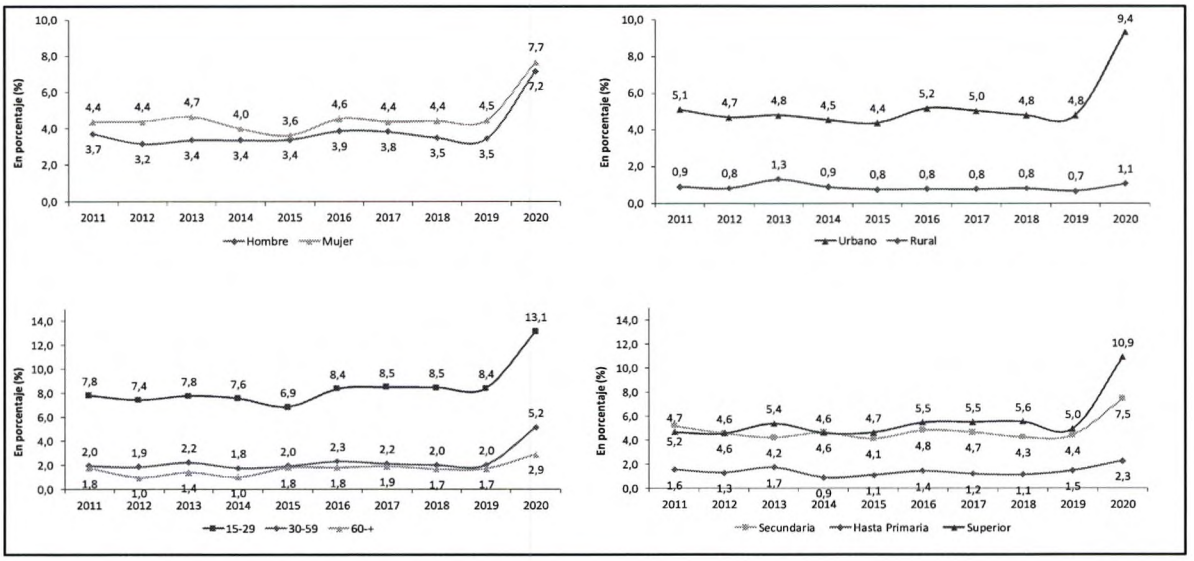
Gráfico N° 15
Perú: Tasa de desempleo, 2011-2020
(Porcentaje)

[4] OIT (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Pág. 22.
[5] Ídem. Pág. 54.
[6] INEI (2001). ¿Qué Sabemos Sobre el Desempleo en el Perú? Familia, Trabajo y Dinámica Ocupacional. Pág.13.
[7] OIT (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino. Pág. 8.
[8] INEI (2001). ¿Qué Sabemos Sobre el Desempleo en el Perú? Familia, Trabajo y Dinámica Ocupacional. Pág. 14.



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 16
Perú: Tasa de desempleo según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

e) Tasa de empleo informal

La informalidad posee diversas facetas que abarcan los ámbitos laborales, tributarios, registrales, municipales, entre otros; por lo que no existe una definición universalmente aceptada de lo que puede considerarse como *informal*. Por lo anterior, es necesario delimitar qué es lo que se entenderá como *empleo informal* en este documento.

En principio, es necesario mencionar que la economía informal está compuesta por las empresas informales y los trabajadores informales; en ese sentido, el empleo informal es parte de la economía informal. Podría parecer, a su vez, que empleo informal está constituido solamente por los trabajadores que trabajan en empresas informales, pero a

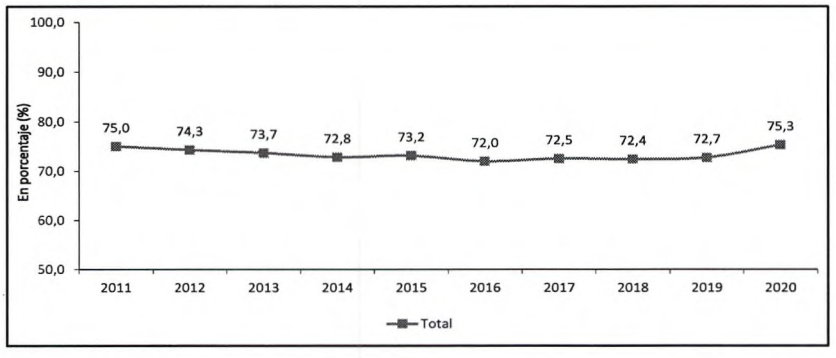
la luz de estudios más modernos[9], los trabajadores informales pueden dividirse, en realidad, en tres categorías: i) personas que trabajan en empresas informales, ii) personas que trabajan informalmente en el sector formal y iii) personas que trabajan informalmente en los hogares.

A partir de estos criterios, el empleo informal utilizado en el presente acápite se basa en la metodología de la OIT y adoptada por el INEI, que clasifica como trabajadores informales a[10]:

- Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal[11].
- Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador.
- Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora.

De acuerdo a la información de las encuestas de hogares, el empleo informal en el 2020 afectó a alrededor de 11 millones 226 mil 806 personas, lo que quiere decir que 75,3% de la PEA ocupada nacional total trabajó en una unidad productiva no registrada en la administración tributaria (SUNAT), en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado. De los 11 millones de personas trabajando informalmente, cerca de 9 millones 433 mil 746 personas se encontraron laborando en el sector informal (que representaron 63,3% de la PEA ocupada), mientras que el restante 1 millón 793 mil 061 trabajadores informales (12,0%) laboraron fuera del sector informal; es decir, trabajaron en una empresa formal sin poseer seguridad social financiada por el empleador.

Gráfico N° 17
Perú: Tasa de empleo informal, 2011-2020
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

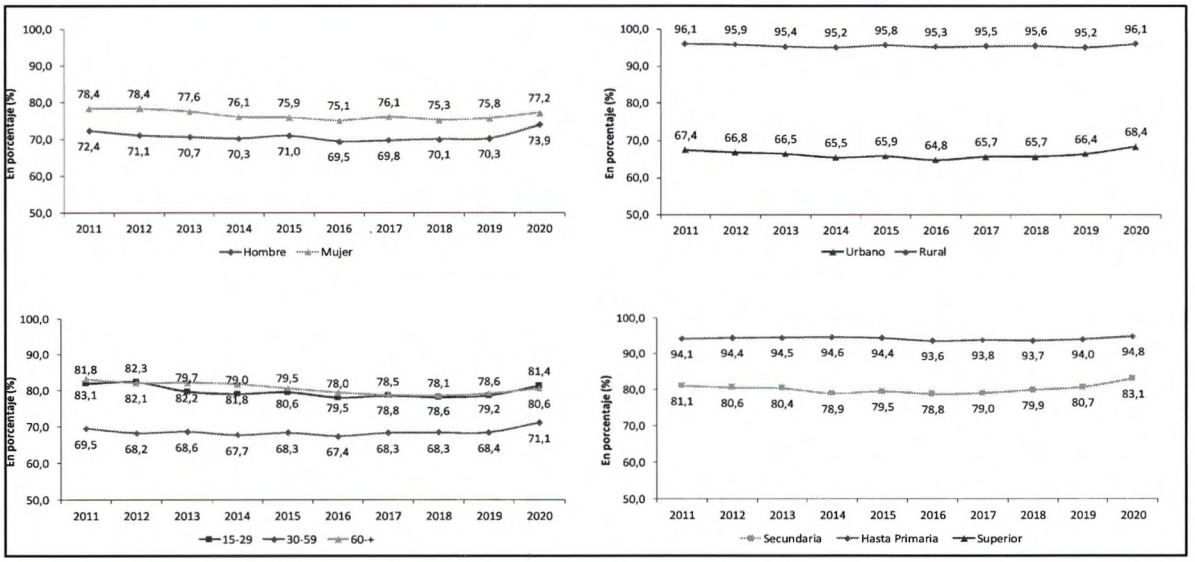
Gráfico N° 18

[9] OIT (2017). Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso de Perú. Pág. 19.

[10] INEI (2017). Producción y Empleo Informal en el Perú – Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2016. Pág. 40.

[11] Ídem. Pág. 39. A las unidades de producción de los hogares se les denomina empresas no constituidas en sociedad, estas empresas se crean con el fin de producir bienes y servicios para su venta o trueque en el mercado. El "sector informal" se define como un subconjunto del sector institucional de los hogares, conformado por las empresas (unidades de producción) de los hogares que no están registradas en la administración tributaria (SUNAT).

Perú: Tasa de empleo informal según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Finalmente, a nivel de grupos poblacionales, en el año 2020, la incidencia de empleo informal fue superior para el grupo de las mujeres (77,2%); entre los trabajadores rurales (96,1%); para el grupo de trabajadores jóvenes (81,4%); y para las personas que solo pudieron alcanzar el nivel educativo de primaria (94,8%). Así, la información de la ENAHO sugiere, en primer lugar, que la informalidad es un problema persistente en el mercado laboral peruano y, en segundo lugar, que este se manifiesta con mayor intensidad en la población más desfavorecida de la sociedad.

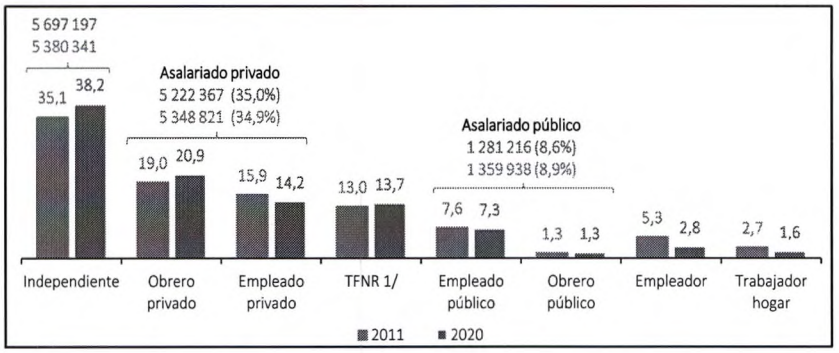
IV.1.2.2 Características de la PEA ocupada

a) PEA ocupada según categoría ocupacional

A pesar del impacto que ha generado el COVID-19 en el mercado laboral, la prelación de la PEA ocupada según su categoría ocupacional no ha sufrido cambios notables desde 2011; así, el grueso de la PEA ocupada nacional se desempeñó de manera independiente (38,2%) o como trabajadores asalariados en el sector privado (35,0%), categorías a las que le siguen los Trabajadores Familiares No Remunerados (13,7%); los asalariados públicos (8,6%); los empleadores (2,8%); y los trabajadores del hogar (1,6%).

Sin embargo, a pesar de que el orden no ha cambiado, sí cambió el peso de cada grupo dentro de la distribución total de personas ocupadas en relación a 2011. Así, entre las ocho categorías ocupacionales, resaltan el aumento en el peso porcentual del grupo de trabajadores independientes (3,1 p.p.) y de los obreros privados (1,9 p.p.); así como la reducción en la proporción de los empleadores (-2,5 p.p.). Solamente se mantuvo constante el porcentaje de obreros públicos (1,3%).

Gráfico N° 19
Perú: PEA ocupada, según categoría ocupacional, 2011 y 2020
(Porcentaje)



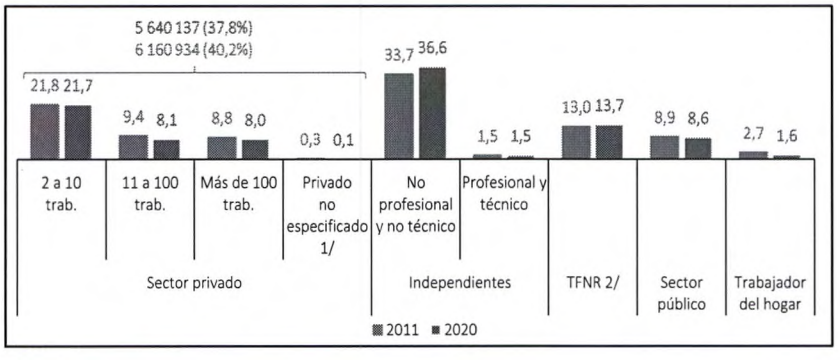
Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
1/ Trabajador Familiar No Remunerado.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

b) PEA ocupada según estructura de mercado

Al desagregar la PEA ocupada según la estructura de mercado, se comprueba que el sector privado concentra la mayor parte de trabajadores al emplear a 5 millones 640 mil 137 personas, los que representaron el 37,8% de la PEA ocupada, principalmente en empresas conformadas por 2 a 10 trabajadores (21,7%), seguidos por los trabajadores independientes no profesionales ni técnicos (36,6%); y por los TFNR (13,7%), en tercer lugar.

Asimismo, en comparación con el 2011, resaltan las variaciones positivas en la proporción de trabajadores no profesionales o técnicos (2,9 p.p.) y de los trabajadores familiares no remunerados (0,7 p.p.); mientras que los trabajadores que laboran en empresas de 11 a 100 trabajadores (-1,3 p.p.) y los trabajadores del hogar (-1,1 p.p.) fueron los grupos que experimentaron las mayores reducciones en su peso relativo dentro de la PEA ocupada total.

Gráfico N° 20
Perú: PEA ocupada, según estructura de mercado, 2011 y 2020
(Porcentaje)



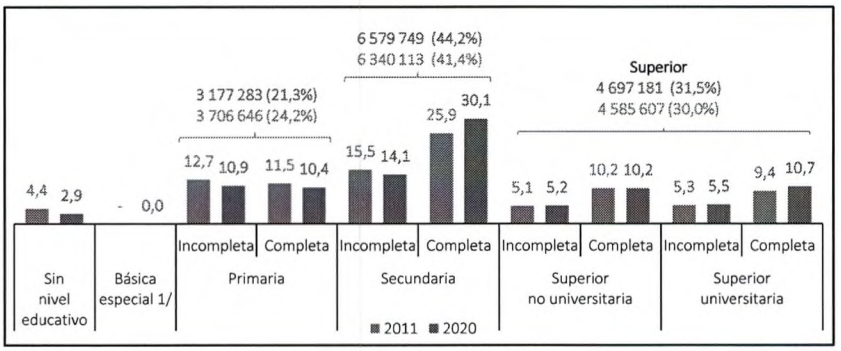
Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
1/ Cifras referenciales para el sector privado no especificado. 2/ Trabajador Familiar No Remunerado.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

c) PEA ocupada según nivel educativo alcanzado

Como en años anteriores, el nivel educativo alcanzado más usual entre los trabajadores nacionales es la secundaria, toda vez que alrededor de 6 millones 579 mil 749 personas alcanzaron dicho nivel, que representaron cerca del 44,2% de la PEA ocupada total de 2020; dentro de este grupo, 30,1% pudo concluir este nivel. Les siguen en importancia los trabajadores que alcanzaron la educación superior que, entre las modalidades universitaria y no universitaria, aglutinaron a 31,5% de la PEA ocupada nacional (4 millones 697 mil 181 personas).

Respecto al 2011, casi todos los grupos modificaron su participación en la estructura educativa de la PEA ocupada nacional, donde resaltan las variaciones del grupo de trabajadores que logró concluir la educación secundaria, cuya participación aumentó 2,7 p.p. y de los trabajadores con primaria incompleta, cuyo peso en la distribución total se redujo en 2,9 p.p. El aumento del grado educativo en las etapas posteriores se dio a costa de la reducción en la participación de los trabajadores con educación primaria o menos, que se redujo 2,9 p.p.

Gráfico N° 21
Perú: PEA ocupada, según nivel educativo alcanzado, 2011 y 2020
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. En la gráfica no se considera a los no especificados: por significar menos de 0,1% de los trabajadores en cada año.
1/ Cifras referenciales.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

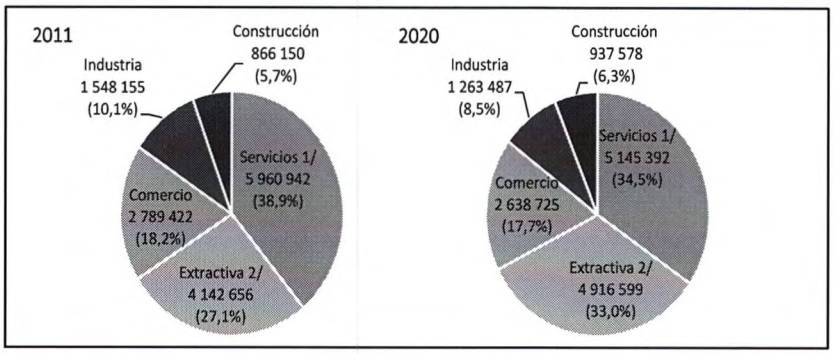
d) PEA ocupada según rama de actividad

La distribución de los trabajadores nacionales según rama de actividad al 2020 tampoco mostró cambios en el ordenamiento general de la participación de los trabajadores en la distribución global. Así, siguiendo el patrón observado en años anteriores, servicios fue la rama que concentró a la mayoría de la PEA ocupada a nivel nacional absorbiendo 5 millones 145 mil 292 (34,5%), seguida por la rama extractiva, que absorbió 4 millones 916 mil 599 personas (33,0%). Dentro de la rama servicios, las subramas que concentraron la mayor cantidad de trabajadores fueron servicios comunitarios, sociales y recreativos (11,9%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,7%); y restaurantes y hoteles (5,6%); mientras que la rama extractiva estuvo conformada,

básicamente, por trabajadores de las subramas agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (32,1%).

Si bien estos resultados no modificaron la prelación de cada sector dentro del mercado laboral nacional, es posible observar cambios en los pesos relativos desde 2011, resaltando las variaciones en la importancia relativa de la rama extractiva, cuya participación aumentó 5,9 p.p.; y de la rama de servicios, cuya participación se redujo en 4,4 p.p.

Gráfico N° 22
Perú: PEA ocupada, según rama de actividad, 2011 y 2020
(Absoluto y porcentaje)



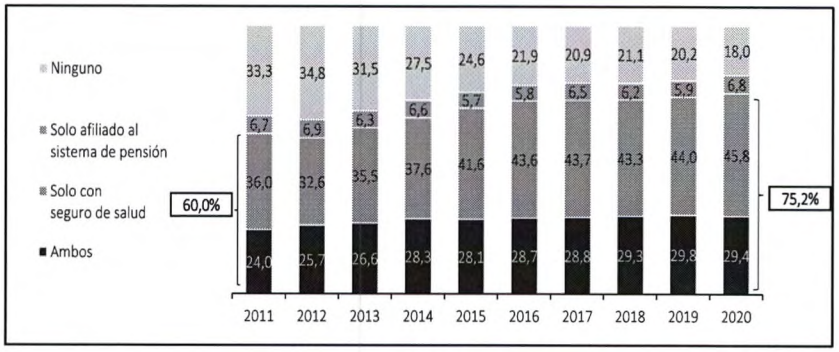
Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.
1/ Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.
2/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

e) PEA ocupada según la protección social de los trabajadores

La protección social implica: (i) un seguro de salud que cubre los gastos asociados a eventos que atenten contra la salud de los trabajadores; y, (ii) un seguro pensionario que sirve para cubrir las necesidades financieras del trabajador una vez que este se retira de la vida laboral. Al 2020, el 82,0% de los trabajadores contaron con algún beneficio de protección social (el 29,4% accedió a ambos beneficios sociales; el 45,8% solo contó con un seguro de salud y el 6,8% restante solo estuvo afiliado a un sistema de pensiones). Al analizar de manera individual la tenencia de los beneficios de los programas de protección social se observa que, del total de trabajadores, el 75,2% contó con un seguro de salud y el 36,2% aportó a una pensión.

Al observar la tendencia desde 2011, es posible observar un aumento en la cobertura en salud, toda vez que esta aumentó cerca de 15,2 p.p. desde dicho año. En contraste, el porcentaje de trabajadores que solo cuentan con pensión se mantuvo en niveles muy similares durante toda la década mostrada alrededor de un promedio cercano al 6,3%. Cabe destacar, además, el aumento de la proporción de trabajadores que cuentan con ambos seguros en 5,4 p.p.

Gráfico N° 23
Perú: PEA ocupada por condición de afiliación al seguro de salud y al sistema de pensiones, 2011-2020
(Porcentaje)

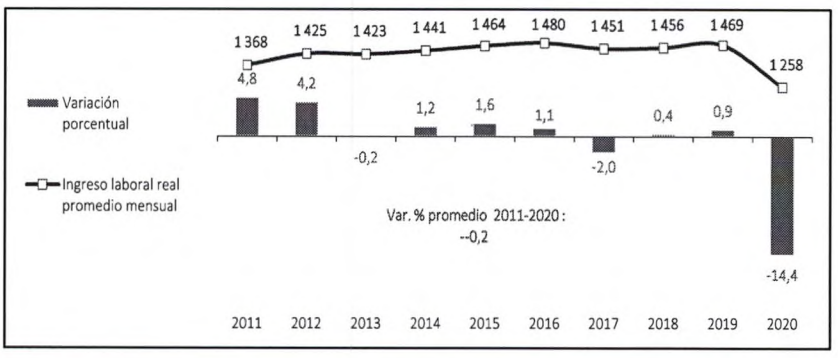


Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

f) Ingreso y jornada laboral de la PEA ocupada

En 2020, el ingreso laboral real promedio mensual por trabajador ascendió a S/ 1 258, lo que implicó un decrecimiento de 14,4% respecto al valor registrado en 2019 (S/ 1 469), así como un decrecimiento de 8,0% respecto al valor de 2011 (S/ 1 368). Con este resultado, el ingreso laboral real mensual muestra el retroceso más grande de la década, en línea con la caída de la producción nacional durante el 2020 producto de la cuarentena inducida por la aparición del COVID-19.

Gráfico N° 24
Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada, 2011-2020
(Soles de 2020 y variación porcentual)

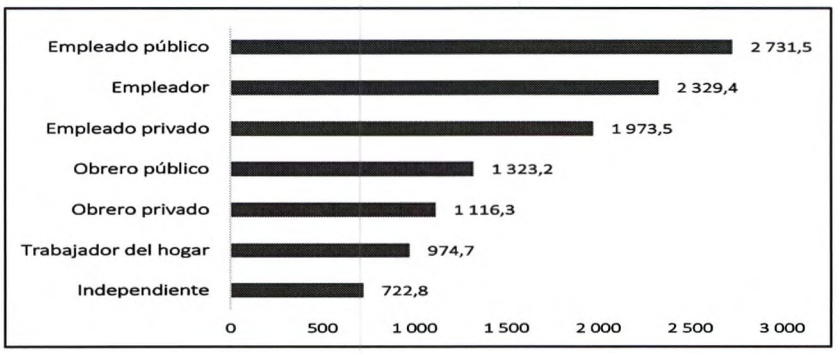


Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, en términos de categoría ocupacional, los trabajadores que mayor ingreso laboral mensual percibieron fueron los empleados públicos (S/ 2 731,5); seguidos por los

empleadores (S/ 2 329,4); y los empleados privados (S/ 1 973,5). En contraste, fueron los trabajadores independientes quienes registraron el menor ingreso laboral mensual con S/ 722,8.

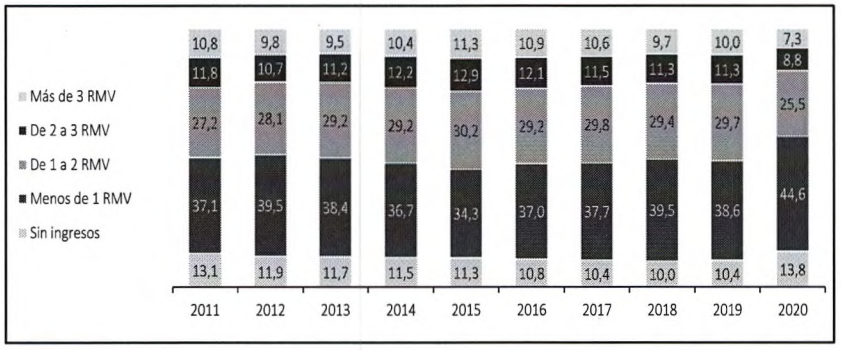
Gráfico N° 25
Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2020
(Soles de 2020)



Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, la estructura remunerativa, ha mostrado cambios significativos en el periodo 2011-2020. La información del 2020 revela un aumento considerable en el peso relativo de los trabajadores que ganan menos de una RMV al incrementarse en 7,5 p.p. Además, el aumento del peso relativo de los trabajadores con remuneración menor a una RMV significó, al mismo tiempo, una reducción de la PEA ocupada que ganaba de 2 a 3 RMV (-3,0 p.p.) y de los trabajadores que ganaban más de 3 RMV (-3,5 p.p.).

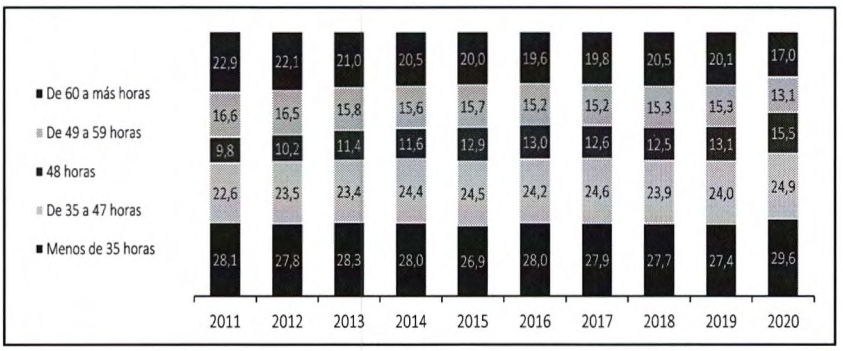
Gráfico N° 26
Perú: PEA ocupada por rango de ingresos, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. La RMV considera al mes y año correspondiente.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En relación a la jornada laboral, el 54,4% de los ocupados laboró menos de 48 horas a la semana, donde la mayor parte trabajó menos de 35 horas semanales (29,6%); luego siguen los trabajadores que laboraron más de 48 horas semanales (30,1%), donde la mayoría laboró de 60 a más horas a la semana[12] (17,0%); y solo el 15,5% de los ocupados trabajó exactamente 48 horas a la semana. En comparación al año 2011, es posible observar variaciones significativas en la distribución de todas las categorías, resaltando la reducción en el peso de relativo de los trabajadores que trabajaron 60 horas o más (-5,9 p.p.) y el aumento del peso de los trabajadores que laboraron 48 horas exactamente (5,7 p.p.).

Gráfico N° 27
Perú: PEA ocupada por rango de horas semanales, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

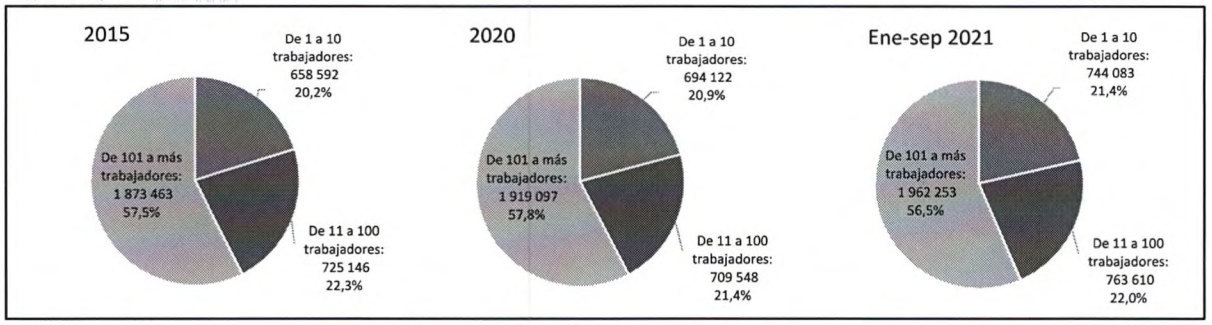
IV.1.3 Caracterización de los asalariados privados formales

A) Asalariados privados formales según tamaño de empresa

Comparando la distribución de los asalariados formales en términos de tamaño de empresa, no es posible observar cambios notables desde el año 2015. Al respecto, la información de la planilla electrónica muestra que los asalariados formales se encuentran empleados principalmente en empresas de 101 a más trabajadores, concentrando 57,8% en 2020[13]; luego en empresas de 11 a 100 trabajadores (21.4%); y finalmente, en empresas de 10 trabajadores o menos (20.9%).

Gráfico N° 28
Perú: Asalariados privados formales según tamaño de empresa, 2015, 2020 y 2021[a/]
(Absoluto y porcentaje)

[12] Cabe señalar que las jornadas laborales extensas constituyen una amenaza para la salud física y mental. Además, representan un obstáculo para la conciliación entre la vida laboral y la vida en familia.
[13] Se incluyó como referencia el promedio entre enero y septiembre de 2021.

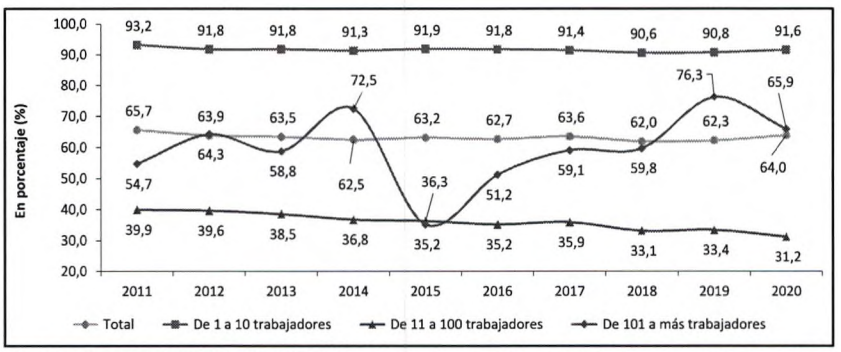


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

B) Tasa de empleo informal de asalariados privados

Al 2020, la tasa de empleo informal de los asalariados privados a nivel nacional ascendió a 64,0%, variando considerablemente por tamaño de empresa. Al respecto, cerca de 9 de cada 10 asalariados privados que operaban en empresas de 1 a 10 trabajadores lo hicieron de manera informal (91,6%); mientras que, en las empresas de 11 a 100 trabajadores, el indicador de empleo asalariado informal ascendió a 31,2%. Llama la atención que el empleo informal en las empresas de 101 o más trabajadores se encuentre por encima del promedio nacional (65,9%)[14].

Gráfico N° 29
Perú: Tasa de empleo informal de los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020
(Porcentaje)



1/ Cifras referenciales para la serie de 101 a más trabajadores excepto para los años 2011, 2012, 2014 y 2019.
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

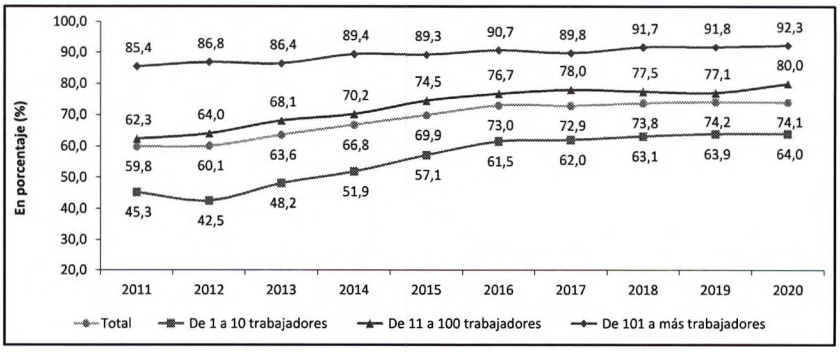
C) Aseguramiento social

El aseguramiento social es un componente importante de la calidad del empleo asalariado. Sobre lo anterior, la ENAHO al 2020 muestra que 74,1% de los trabajadores contaron con algún seguro de salud (sea este pagado o no por el empleador), siendo los asalariados que laboran en las empresas más grandes (101 a más trabajadores) quienes alcanzaron el porcentaje más alto de cobertura (92,3%) mientras que, en contraste, fueron los asalariados de las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores) quienes alcanzaron el menor porcentaje de cobertura en salud (64,0%).

Gráfico N° 30

[14] Resultado referencial, donde el coeficiente de variación asociado está por encima de quince.

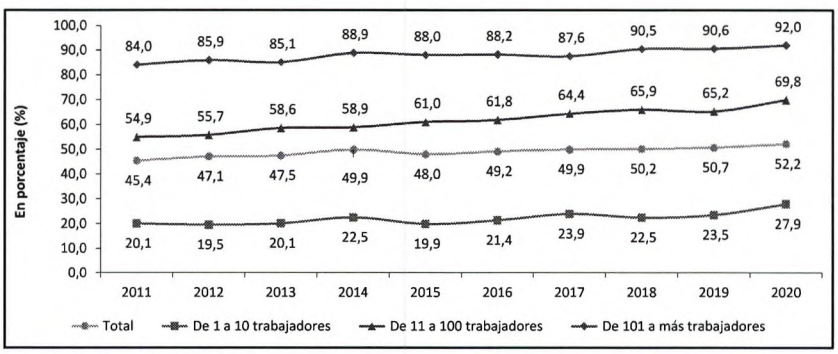
Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con seguro de salud según tamaño de empresa, 2011-2020
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por el lado del aseguramiento pensionario se repite el patrón. Frente a un promedio nacional de aseguramiento de 52,2%, los trabajadores de las empresas más grandes alcanzaron el mayor porcentaje de cobertura (92,0%), mientras que los trabajadores de las empresas más pequeñas tuvieron la menor cobertura (27,9%).

Gráfico N° 31
Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con pensión según tamaño de empresa, 2011-2020
(Porcentaje)

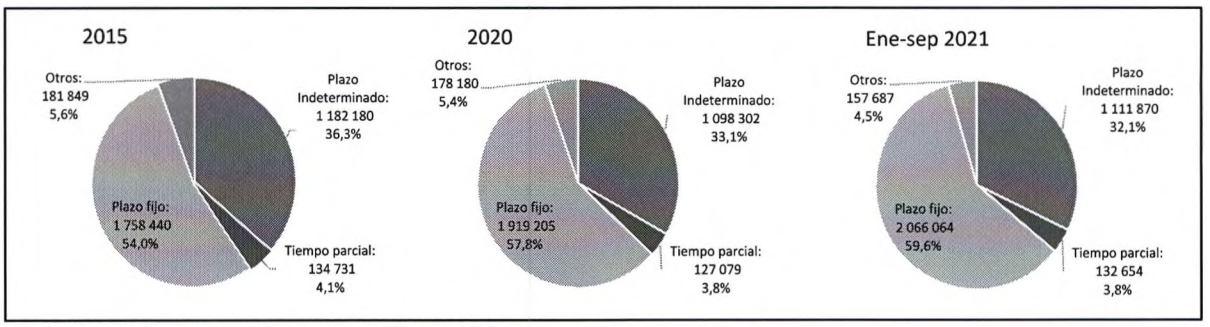


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

D) Asalariados privados formales según tipo de contrato

Por tipo de contrato, la información de la planilla electrónica muestra que, históricamente, cerca de 6 de cada 10 asalariados privados formales laboraron bajo un contrato a plazo fijo (57,8% al 2020). En orden de importancia le sigue la modalidad a plazo indeterminado (32,1% al 2020) y, en tercer lugar, las modalidades de contratación a tiempo parcial (3,8% al 2020).

Gráfico N° 32
Perú: Asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015, 2020 y 2021[a/]
(Absoluto y porcentaje)



Nota: a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos: de exportación no tradicional, de extranjeros, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinados.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

E) Rotación y motivo de baja

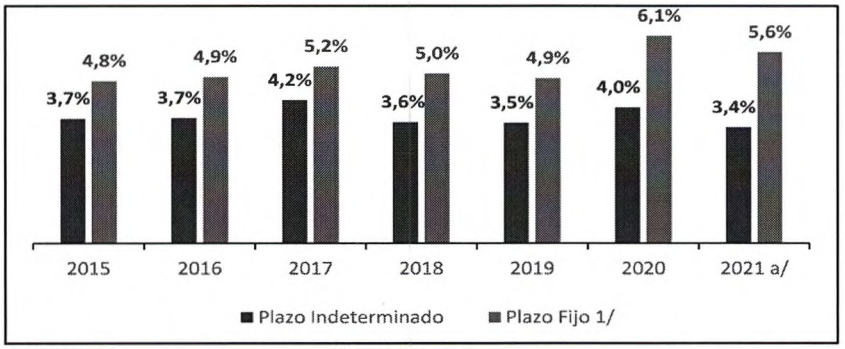
En relación a la modalidad de contratación, los trabajadores en puestos de trabajo a plazo indeterminado registraron una tasa de rotación laboral de 3,7%, en promedio entre 2015 y 2019, lo cual significó que casi 4 de cada 100 puestos de trabajo en modalidad de a plazo indeterminado se encuentran entrando y saliendo de empresas privadas formales registradas en Planilla Electrónica. En el 2020, este indicador se registró un ligero incremento; pero para el 2021, retornó a un nivel cercano a su promedio histórico.

En 2015, el motivo de baja más frecuente de los trabajadores en el sector formal privado fueron las renuncias, las cuales cubrieron cerca de 189 mil puestos de trabajo en baja (53% del total), en menor medida, siguió el motivo de terminación del servicios o vencimiento del plazo con 137 mil (38%), despido o destitución con 16 mil (4%), y mutuo disenso con 9 mil (2%), entre otros.

Esta situación fue distinta en 2020, cuando la baja de los puestos de trabajo se sustentó principalmente por la terminación del servicio o vencimiento del plazo con un total de casi 95 mil puestos de trabajo en baja (42%); mientras que las renuncias cubrieron a 91 mil (42%).

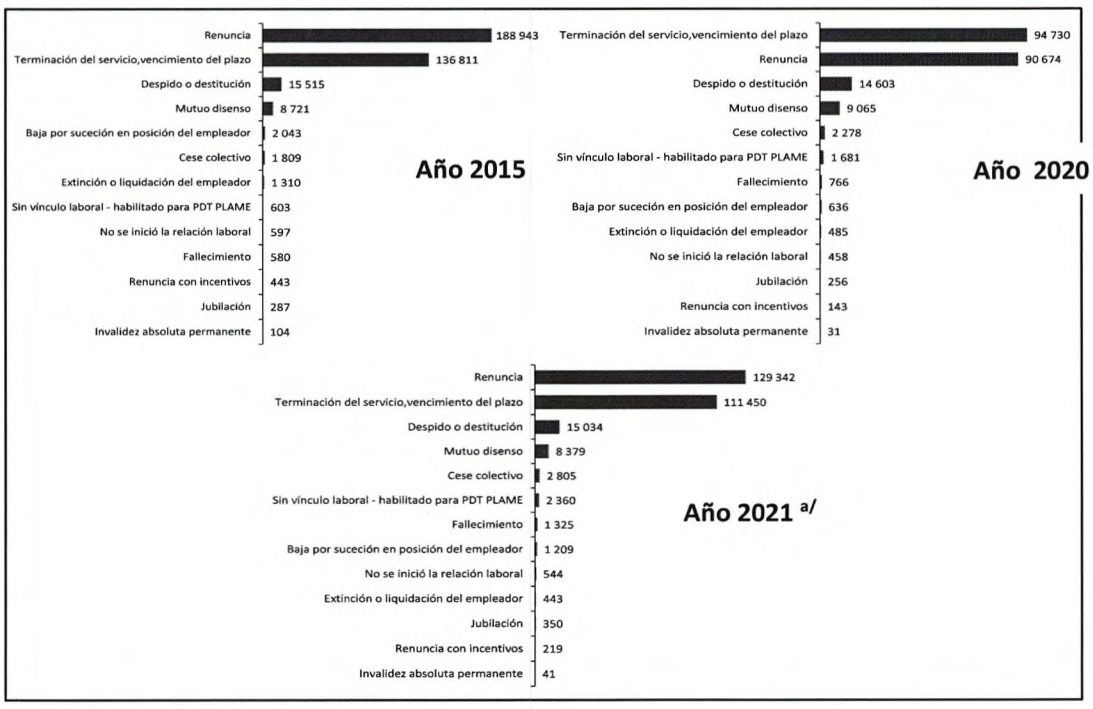
Asimismo, en 2021 las renuncias fueron el primer motivo de las bajas en el sector privado formal sumando un total de 129 mil puestos de trabajo en baja, representando al 47% del total; en segundo lugar, estuvieron las terminaciones del servicio o vencimiento del plazo con 111 mil (41%); seguidos por despido o destitución con 15 mil (5%); y mutuo disenso con 8 mil (3%); entre otros motivos.

Gráfico N° 33
Perú: Tasa de rotación laboral de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, según tipo de contrato, 2015-2021
(Porcentaje)



1/ Incluye contratos por inicio o incremento de actividad, necesidades del mercado, reconversión empresarial, ocasional, suplencia, emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, temporada, exportación no tradicional, extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, a tiempo parcial y otros.
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Nota: La tasa de rotación se refiere al promedio de la tasa de entrada y salida.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 34
Perú: Motivos de baja de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, 2015, 2020 y 2021
(Absoluto)



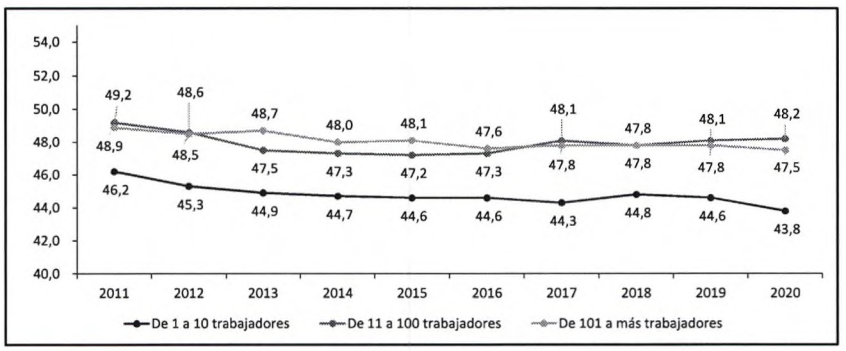
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: Se consideran todos los puestos de trabajo que registraron algún motivo de baja.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

F) Jornada laboral de los asalariados privados formales

En relación a la jornada laboral de los asalariados, la información de la ENAHO 2020 muestra que son los trabajadores de las empresas medianas quienes en promedio trabajaron más horas a la semana (48,2 horas), seguidos por los trabajadores de las empresas grandes (47,5 horas) y, que fueron los trabajadores de las empresas más pequeñas quienes presentan la menor jornada laboral semanal (43,8 horas).

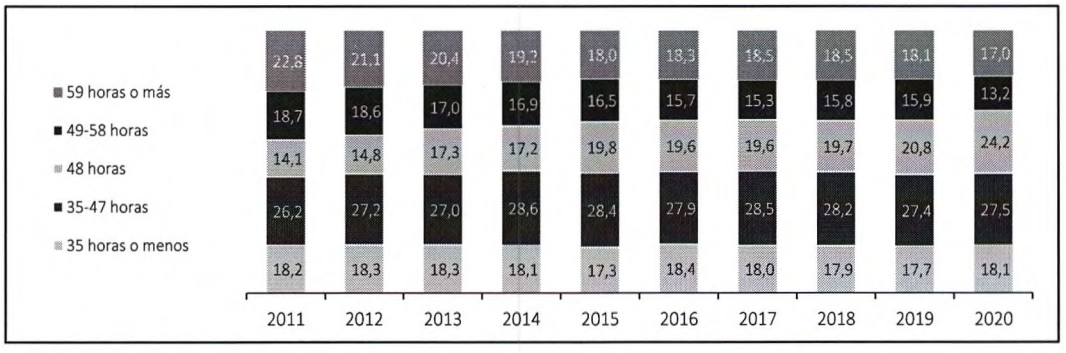
Gráfico N° 35
Perú: Horas semanales trabajadas por los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020
(Absoluto)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A pesar de que los promedios nacionales no parecen haber variado considerablemente desde 2011, no todos los asalariados poseen la misma jornada laboral semanal. Al respecto, en 2020, 17,0% de los asalariados reportaron trabajar 59 horas semanales o más; mientras que 13,2% reportaron tener una jornada laboral de entre 49 a 58 horas.

Gráfico N° 36
Perú: Asalariados privados por rango de horas semanales, 2011-2020
(Porcentaje)

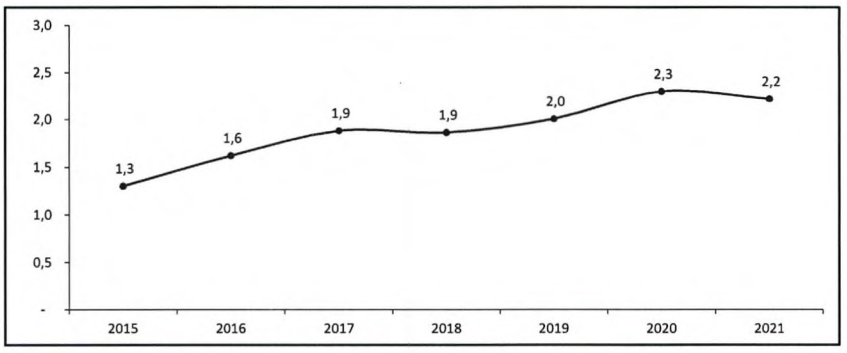


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

G) Tasa de trabajadores asalariados privados formales con discapacidad

Con información de la planilla electrónica, es posible observar que la participación de asalariados que sufren algún tipo de discapacidad ascendió a 2,2 por cada mil asalariados, lo que marca un aumento sistemático desde 2015, cuando dicha tasa se ubicó en 1,3 asalariados con discapacidad por cada mil trabajadores.

Gráfico Nº 37
Perú: Tasa de asalariados privados formales con algún tipo de discapacidad, 2015-2021[a/]
(Por cada mil asalariados)

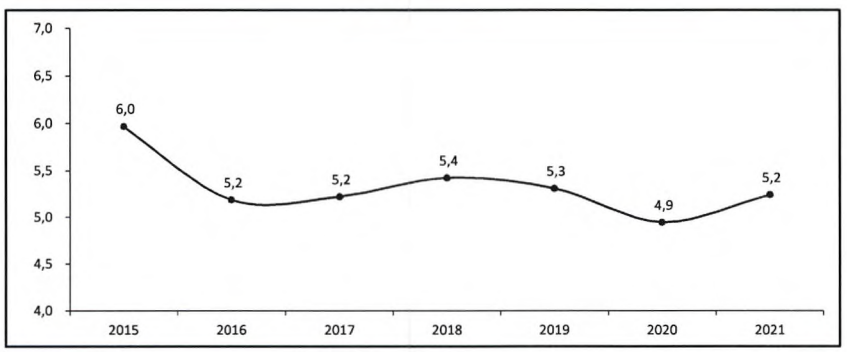


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

H) Tasa de sindicalización y pliegos de reclamos

La negociación colectiva permite a los asalariados alcanzar condiciones laborales más ventajosas que, de permanecer disociados, no podrían alcanzar. Así, la tasa de sindicalización al 2020 se ubicó en 5,2%, que representa una disminución de 0,8 puntos porcentuales en relación a la tasa registrada en 2015, cuando se ubicó en 6,0%.

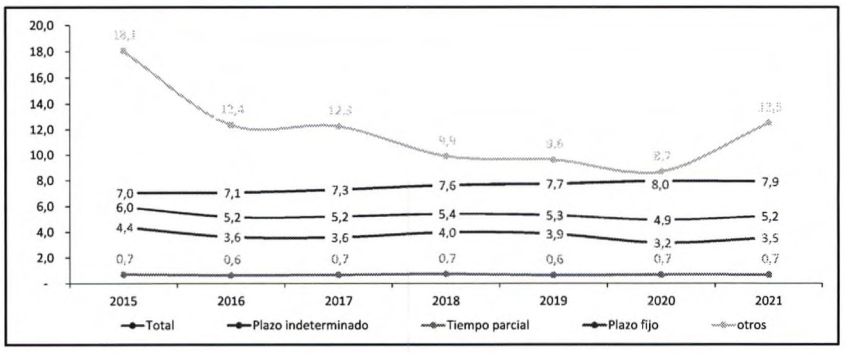
Gráfico Nº 38
Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales, 2015-2021[a/]
(Porcentaje)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por tipo de contrato, se observa que fueron los asalariados con contrato a plazo indeterminado quienes ostentaron las mayores tasas de sindicalización (7,9 al 2021) y, en contraste, fue el grupo de los trabajadores a tiempo parcial el que ostentó la menor proporción de trabajadores sindicalizados (0,7% al 2021).

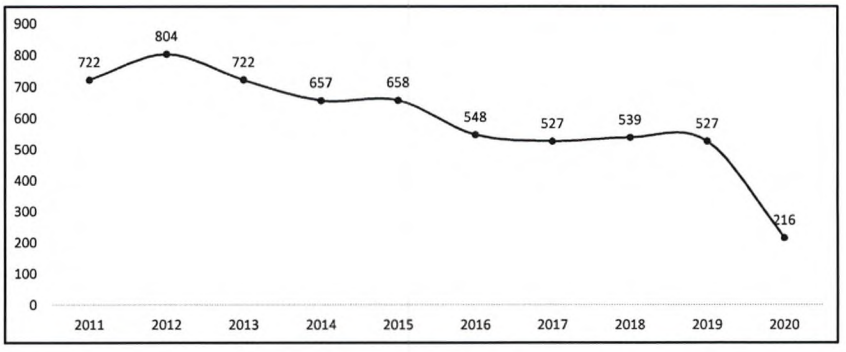
Gráfico N° 39
Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015-2021[a/]
(Porcentaje)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, si bien la cantidad de pliegos de reclamos presentados ya venía en declive desde 2012 (cuando la cantidad de reclamos ascendió a 804), el 2020 marcó la caída más pronunciada del indicador en toda la década mostrada al pasar de 527 en 2019 a 216 en el último año (311 pliegos menos, que representa una variación porcentual interanual negativa de 59,0%).

Gráfico N° 40
Perú: Pliegos de reclamos registrados por año, 2011-2020
(Absoluto)



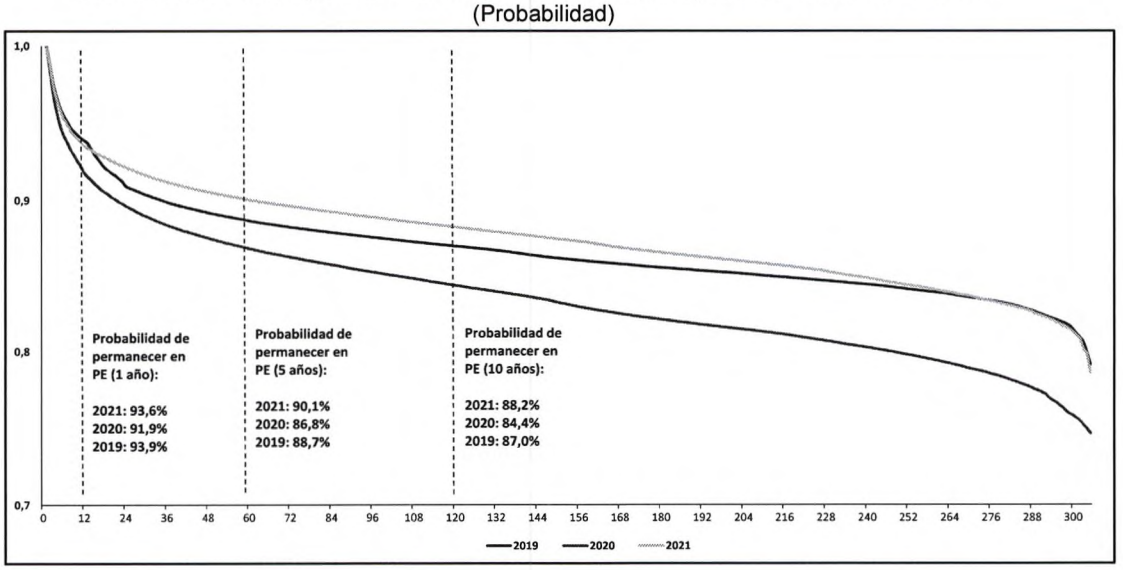
Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

I) Duración del puesto de trabajo en el sector formal privado[15]

[15] La duración se refiere a la antigüedad de los puestos de trabajo que iniciaron y terminaron el vínculo laboral con la empresa o interrumpieron por suspensión perfecta de labores sin remuneración, es decir, considera el tiempo de registro desde el inicio del vínculo laboral hasta el periodo en que ya no se encontraron registrados en Planilla Electrónica. Se excluyen de esta medición los puestos de trabajo que continúan su vínculo laboral en el sector formal privado (truncado). El indicador

La probabilidad de que el trabajador mantenga el vínculo laboral con la empresa hasta 1 año fue de 91,9% en el 2020, situación que aumentó en 2 puntos porcentuales al 2021, con una probabilidad de 93,9%.

Gráfico N° 41
Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica, 2019-2021
(Probabilidad)



Nota: Para el cálculo de la antigüedad del puesto de trabajo se consideró la fecha de inicio de vínculo laboral declarada por el empleador. Estimación en base al método no paramétrico Kaplan y Meier. Para el año 2021 el cálculo fue para los meses de enero a setiembre.

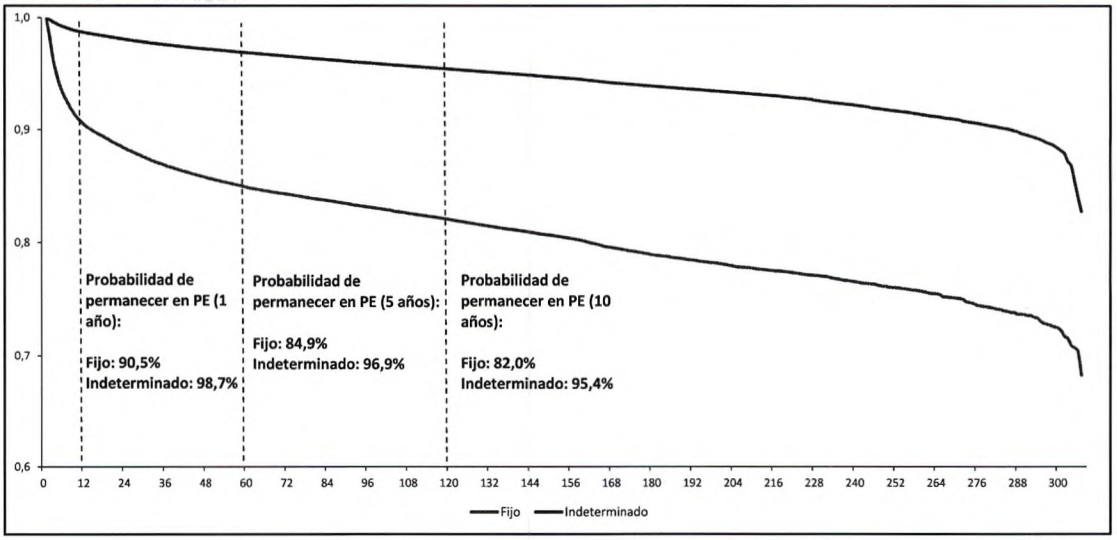
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Como es esperable, el tiempo de permanencia en la Planilla Electrónica por tipo de contrato favorece a aquellos trabajadores con que poseen contrato a tiempo indeterminado. Como es posible observar, la probabilidad de permanecer en planilla al menos un año asciende a 98,7% para los asalariados con contrato a plazo fijo en contraste con los trabajadores a plazo indeterminado (90,5%). De hecho, la probabilidad de mantenerse en planilla para los trabajadores a plazo fijo siempre es superior al 90% a 5 años e, inclusive, a 10 años.

Gráfico N° 42
Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica por tipo de contrato, 2021
(Probabilidad)

aproxima la duración del empleo, más no la duración del contrato, debido a que la Planilla Electrónica solo permite identificar el inicio y fin de la relación laboral.



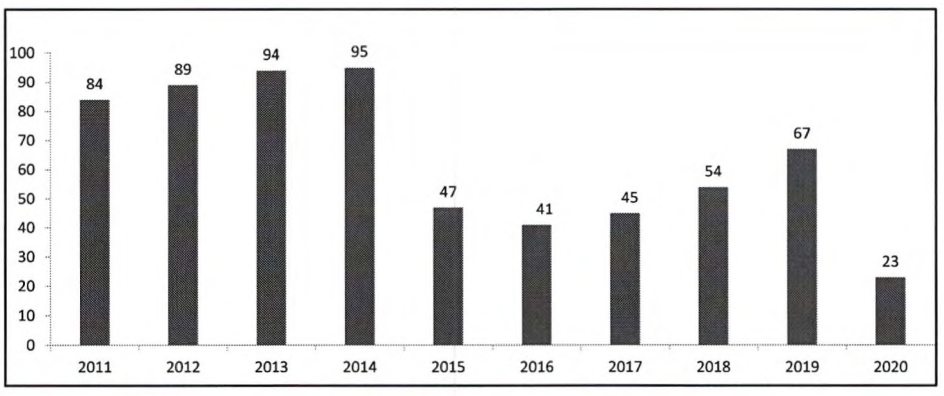
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

J) Huelgas, trabajadores comprendidos y número de horas perdidas

Después de mostrar una tendencia creciente hasta 2014, la acción colectiva de los trabajadores en términos de huelgas no volvió a mostrar los mismos niveles a lo largo de la década mostrada. Más aún, la cantidad de huelgas alcanzó su punto más bajo en 2020, cuando solamente se registraron 23 huelgas en contraste con las 67 registradas en el año anterior.

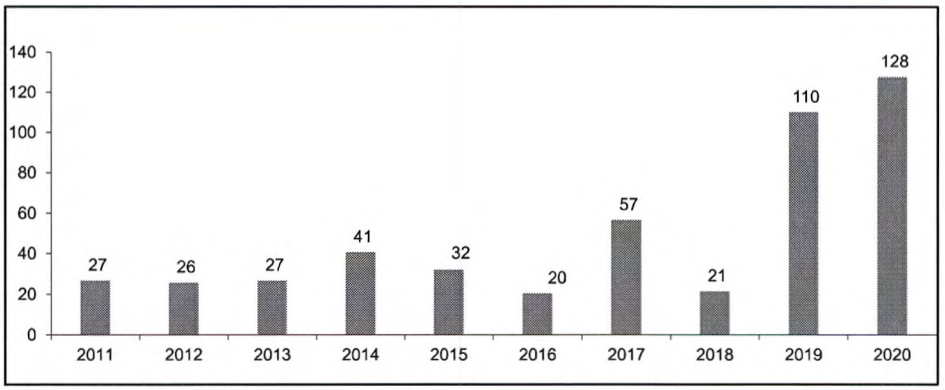
Gráfico N° 43
Perú: Huelgas registradas en el sector privado, 2011-2020
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Sin embargo, a pesar de ser el año con menor cantidad de huelgas en los últimos diez años, el 2020 registró la mayor cantidad de trabajadores comprendidos (128 mil) de todo el periodo.

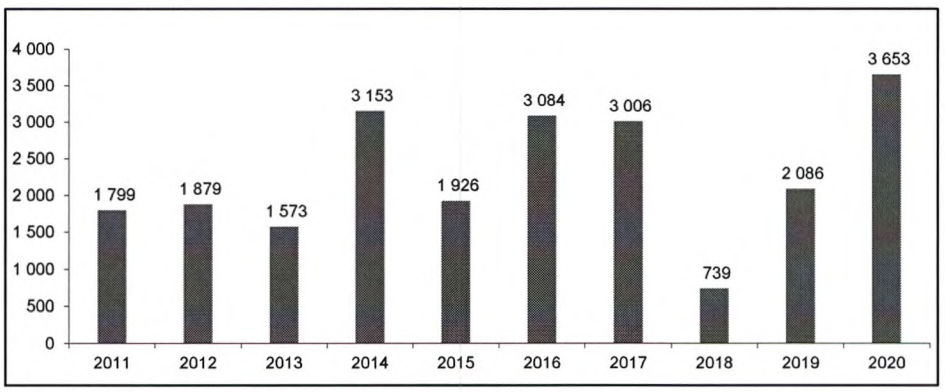
Gráfico N° 44
Perú: Trabajadores comprendidos en huelgas registradas, 2011-2020
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En la misma línea, la cantidad de horas-hombre perdidas en 2020 fue la mayor en toda la década al registrar 3 653 miles de horas perdidas por motivo de huelga.

Gráfico N° 45
Perú: Horas-hombre perdidas por año, 2011-2020
(Absoluto)



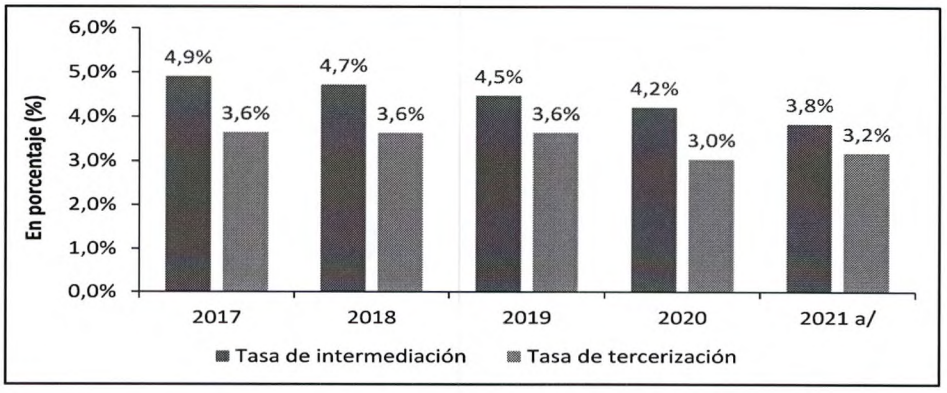
Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

K) Tasa de intermediación y tercerización

El porcentaje de trabajadores en el sector formal privado registrados en empresas de intermediación ascendió a 3,8% en el periodo enero-setiembre de 2021, lo que representó un ligero ascenso en relación al valor registrado en 2020 (3,0%). Las empresas de tercerización, por su parte, absorbieron al 3,2% de los trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, lo que representa un incremento de 0,2 puntos porcentuales en relación al valor del 2020. Así, la tasa de intermediación y tercerización laboral total a nivel nacional se ubicó en 7,0%.

Gráfico N° 46
Perú: Tasa de intermediación y tercerización de Trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021

(Absoluto)



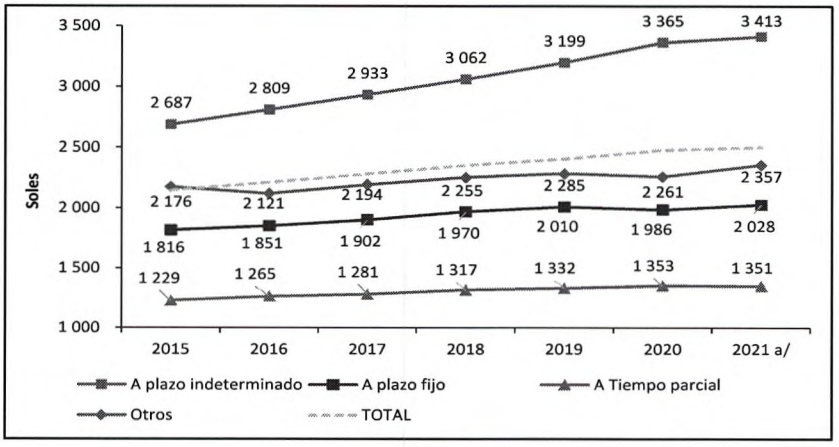
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

L) Remuneración promedio

Durante los últimos cinco años la remuneración promedio en los trabajadores del sector privado formal ha tenido una tendencia creciente, siendo los trabajadores a plazo indeterminado los que tuvieron una mayor remuneración por encima del promedio nacional.

Por tipo de contrato, en el 2021 los trabajadores con contrato a plazo indeterminado ganaron en promedio (S/ 3 413), le sigue otro tipo de contrato (S/ 2 357), a plazo fijo (S/ 2 028) y a tiempo parcial (S/ 1 351).

Gráfico N° 47
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tipo de contrato, 2015-2021
(Soles)

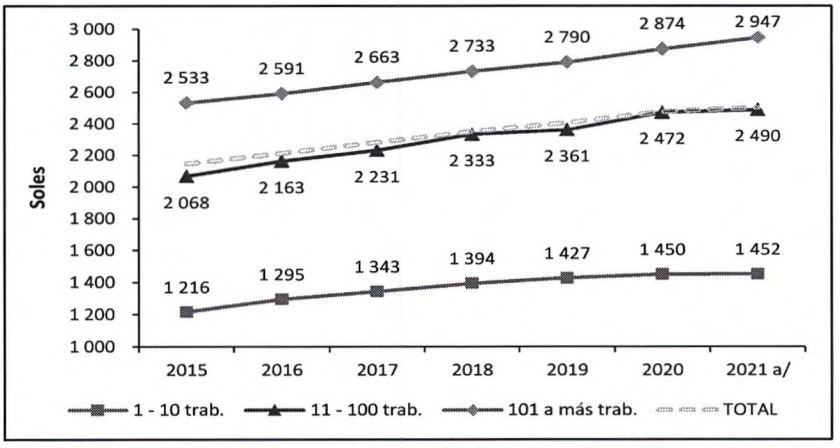


Nota: Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos de exportación no

tradicional, de extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinado.
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Al analizar la evolución de la remuneración promedio según tamaño de empresa en el sector privado formal nacional, podemos apreciar las empresas más grandes son las que ofrecen, también, las mayores remuneraciones. Así en el periodo 2015- 2021 la remuneración promedio se incrementó en S/422 en empresas de 11 a 100 trabajadores, S/ 414 en empresas con 101 a más trabajadores y S/ 235 en empresas de 1 a 10 trabajadores.

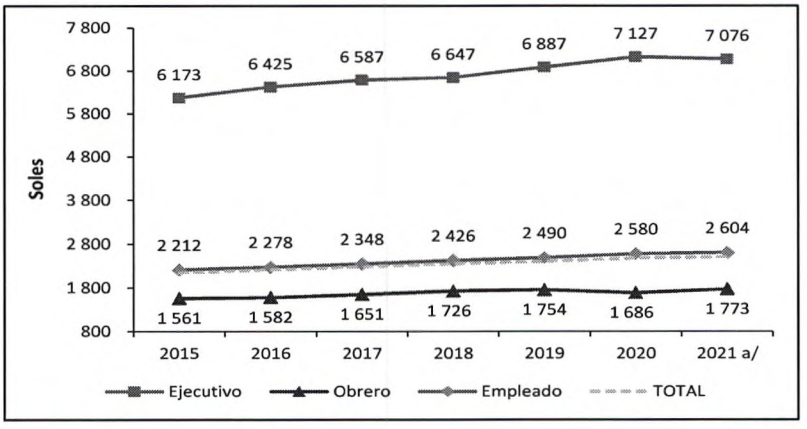
Gráfico N° 48
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tamaño de empresa, 2015-2021
(Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según categoría ocupacional, los ejecutivos perciben las remuneraciones más altas, ganando cerca de 3 veces más que el promedio nacional con S/ 7 076 al 2021. Les siguen los empleados, con S/ 2 604; y los obreros, con S/ 1 773.

Gráfico N° 49
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según categoría ocupacional, 2015-2021
(Soles)

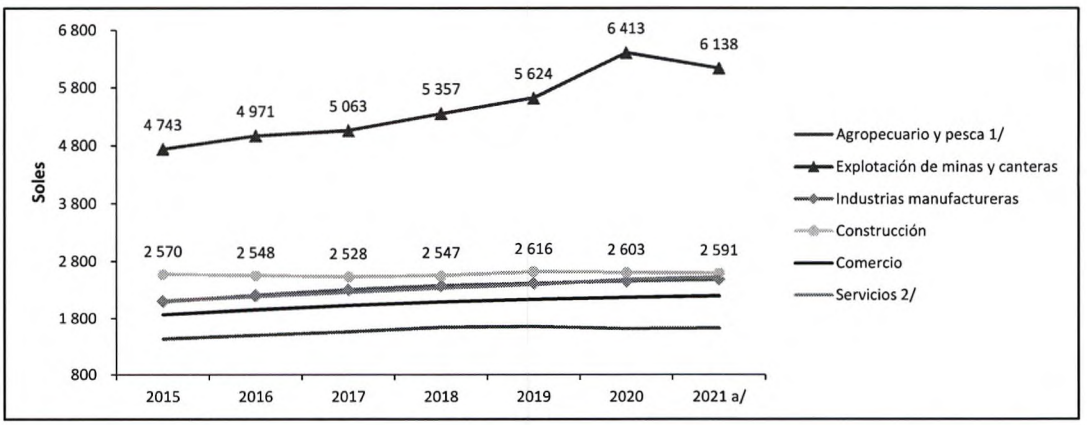


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A su vez, por sector económico, destaca la remuneración de los trabajadores en el sector de explotación de minas y canteras, que exhibió el mayor crecimiento en los últimos cinco años. Por su parte, los sectores económicos construcción, servicios, industria manufacturera y comercio tuvieron una remuneración menor del promedio nacional pero superior a la Remuneración mínima vital (RMV).

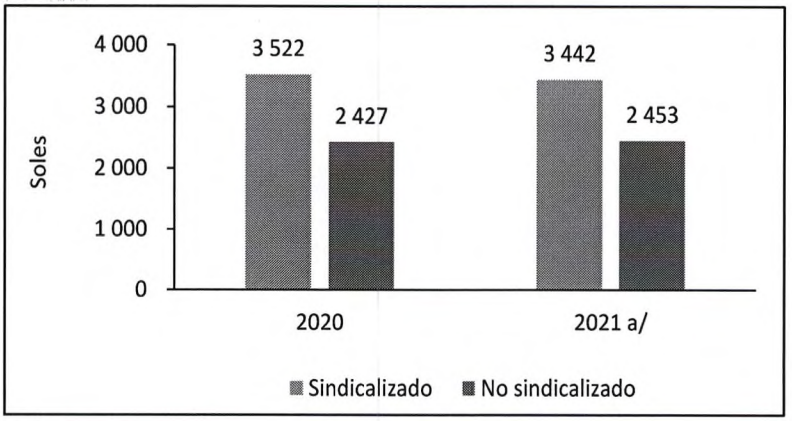
Gráfico N° 50
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según rama de actividad, 2015-2021
(Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
1/ Incluye agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según condición de sindicalización, la remuneración promedio de los trabajadores sindicalizados (que en el Perú son casi la totalidad de trabajadores que acceden a un convenio colectivo) supera históricamente a la de los no sindicalizados, toda vez que la brecha de la remuneración de ambos grupos pasó de S/ 1 096 en el 2020 a S/ 988 al 2021.

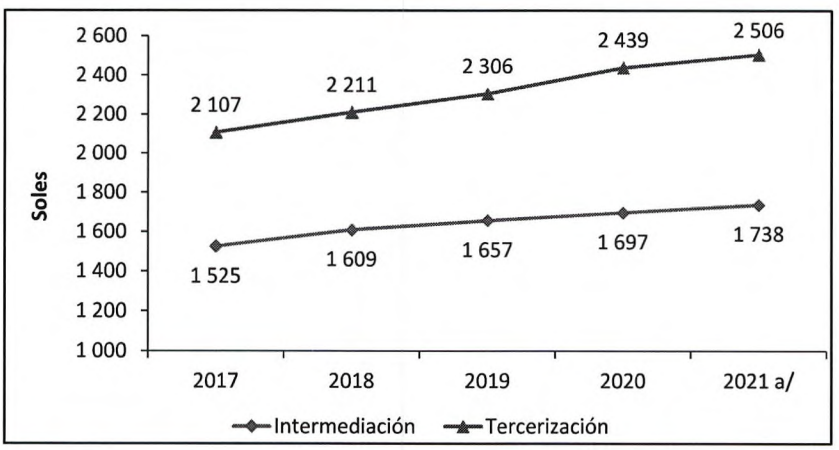
Gráfico N° 51
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según condición de sindicalización, 2020-2021
(Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Cabe destacar que los trabajadores en empresas de intermediación percibieron mayor remuneración que los trabajadores en empresas de tercerización. Al 2021, la brecha remunerativa entre ambos grupos ascendió a S/ 768 a favor de trabajadores en empresas de tercerización.

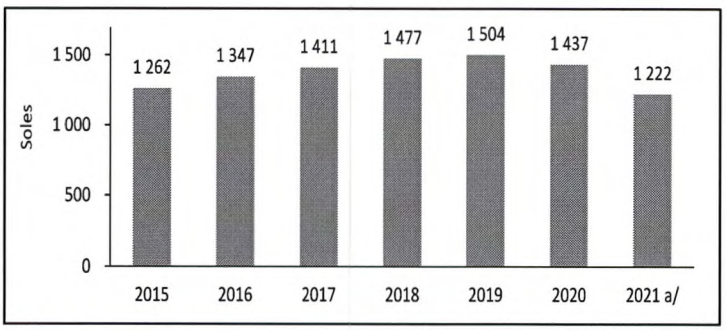
Gráfico N° 52
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021
(Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La observación de la remuneración en algunos grupos de trabajadores específicos es de especial relevancia; uno de estos casos es el del grupo de trabajadores bajo el régimen agrario. Entre los años 2015-2019 se observó un incremento en la remuneración de trabajadores bajo este régimen, aunque esta tendencia se rompe en el periodo 2020-2021 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19.

Gráfico Nº 53
Perú: Remuneración promedio de trabajadores del régimen agrario en el sector privado formal, 2015-2021
(Soles)

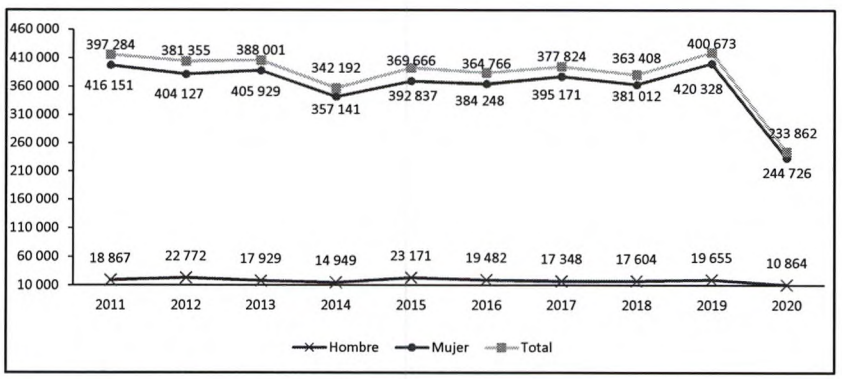


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.
1/ Incluye el régimen Agrario Ley 27360 (derogada en diciembre 2020), y Ley 31110 (vigente desde enero 2021, no incluye el monto por bonificación especial por trabajo agrario).
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

M) Trabajadores del hogar

El marco legal peruano define como trabajadores del hogar (TDH) aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras. (Ley Nº **31047** - Artículo 3º). En los últimos diez años, las mujeres representaron cerca del 95,2% del total de TDH a nivel nacional y en esa misma línea, durante el 2020 la mayor pérdida de puestos laborales fue experimentada por ellas (167 mil puestos laborales que se perdieron con respecto al 2019)

Gráfico Nº 54
Perú: Número de trabajadores del hogar según sexo, 2011-2020
(Absoluto)

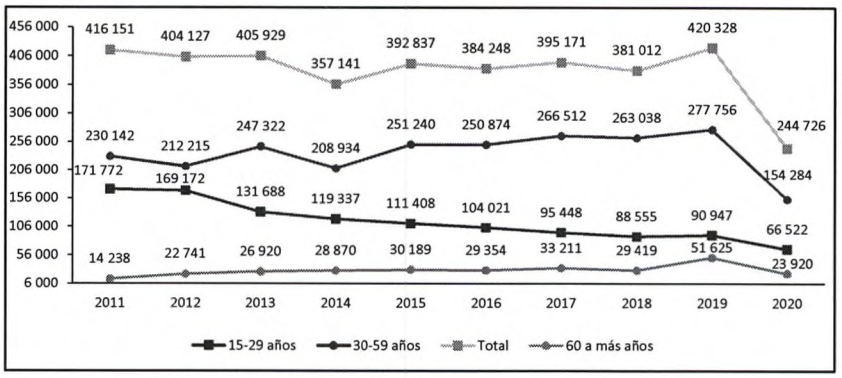


Cifras referenciales para todos los años en hombres.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Durante los últimos diez años, el promedio de trabajadores del hogar se concentró entre los grupos de edad de 30 a 59 años, que dieron cuenta de cerca del 62,1% de los TDH totales. Le sigue el grupo de 15 a 29 años con 30,2% y en menor proporción de 60 a más años, con 7,6%. Durante la pandemia por el COVID-2019 la mayor variación de puestos de trabajadores del hogar fue experimentada por el grupo TDH entre 30 a 59 años.

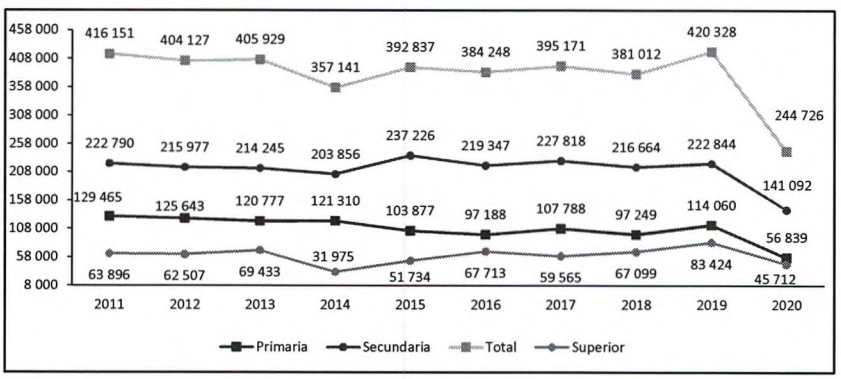
Gráfico Nº 55
Perú: Número de trabajadores del hogar según grupo de edad, 2011-2020
(Absoluto)



Cifras referenciales en grupo de edad de 60 a más años para el periodo 2011, 2012, 2013 y 2020.
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según nivel educativo, la información de los últimos diez años muestra que, en promedio, el 55,8% de trabajadores del hogar cuenta con nivel secundario; el 28,3% con primaria; y el 15,9% restante, con nivel superior.

Gráfico Nº 56
Perú: Número de trabajadores del hogar según nivel educativo alcanzado, 2011-2020
(Absoluto)

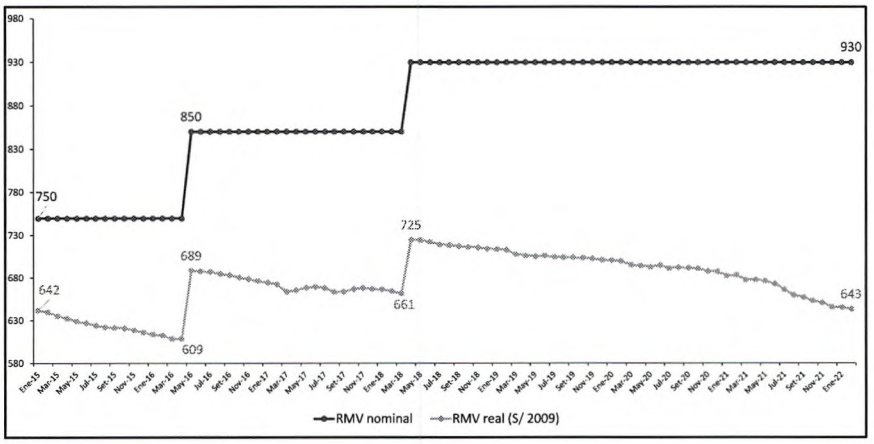


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

N) Evolución de la remuneración mínima nominal y real, 2011-2022

Entre enero de 2015 y febrero de 2022, la Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal ha presentado dos actualizaciones o incrementos: i) de S/ 750 a S/ 850 en mayo de 2016 y ii) de S/ 850 a S/ 930 en abril de 2018, manteniéndose en este último nivel hasta la fecha de este informe. Para analizar el poder adquisitivo del trabajador para cada nivel de la RMV nominal, se analizó la RMV en términos reales tomando como base los precios de 2009 para excluir los efectos de la inflación. Usando este criterio, En ese sentido, la remuneración de febrero 2022 (S/ 643) es incluso menor a lo observado en mayo de 2016.

Gráfico N° 57
Perú: Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal y real (febrero 2022 = 100), ene 2015 - feb 2022
(Soles y soles febrero 2009)



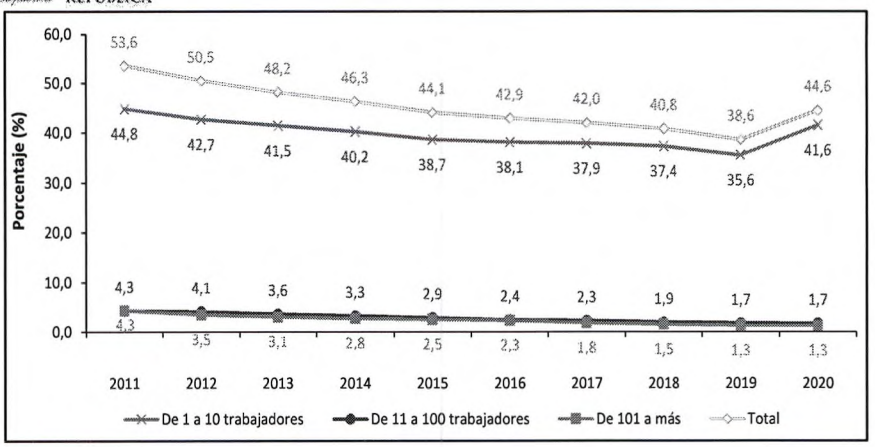
Fuente: BCRP-Estadísticas Económicas.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

O) Evolución de la proporción de trabajadores con ingresos inferiores al mínimo según tamaño de empresa y sectores económicos

En el 2020, el 44,6% del total de la PEA ocupada percibió ingresos inferiores a la RMV (S/ 930). Según tamaño de empresa, el 41,6% de trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se desempeñó principalmente en empresas de menor tamaño (de 1 a 10 trabajadores), mientras que el 3,0% restante trabajó en empresas de mayor tamaño (de 11 a más trabajadores). Según rama de actividad, los trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se concentraron principalmente en la rama extractiva (17,4%), de servicios (12,2%) y comercio (9,0%), seguida de las ramas industria (3,6%) y construcción (2,4%). Lo anterior va en línea con la relación que existe entre remuneraciones altas con empresas de mayor tamaño, y ramas como la industrial y construcción.

Gráfico N° 58
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa, 2011-2020
(Porcentaje)

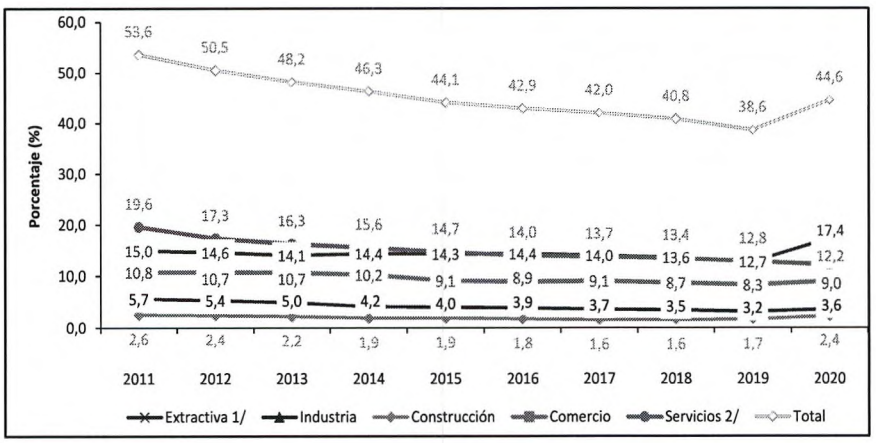


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a la evolución, se puede observar que la proporción de trabajadores con ingresos inferiores a la RMV registró una tendencia decreciente entre el 2011 y 2019 para todos los casos. No obstante, luego de haber registrado su punto más bajo en el 2019, en el 2020 la proporción de estos ocupados en empresas de 1 a 10 trabajadores registró un incremento de 3,3 p.p. con respecto al 2011 y de 6,0 con respecto al 2019. Por su parte, según rama de actividad, solo la rama extractiva presentó un incremento de 2,4 p.p. con respecto al 2011 y de 4,6 p.p. con respecto al 2019, lo que podría estar asociado con la no paralización de actividades de esta rama durante la pandemia.

Gráfico N° 59
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según rama de actividad, 2011-2020
(Porcentaje)



1/ Incluye Explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.

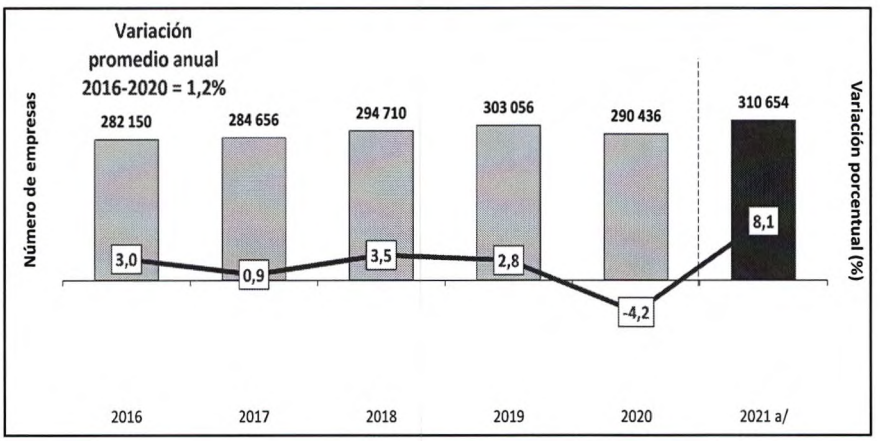
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

P) Número de empresas en el sector privado formal

Entre los años 2016-2019 se observa una tendencia creciente en el número de empresas registradas al sector privado formal, aunque esta se rompe en el periodo 2020 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19, cuando se registraron 290 mil 436 empresas (una caída de -4,2% con respecto al año anterior 2019). Durante los meses de enero-setiembre 2021, el número de empresas registradas al sector privado formal se recuperó (310 mil 654 empresas), sobrepasando los datos pre-pandemia.

Gráfico N° 60
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa y rama de actividad, 2011-2020
(Porcentaje)



Nota: Se considera la variación porcentual es respecto al similar periodo del año anterior.

a/ Promedio de empresas enero-setiembre.

Fuente: MTPE - OGETIC - Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

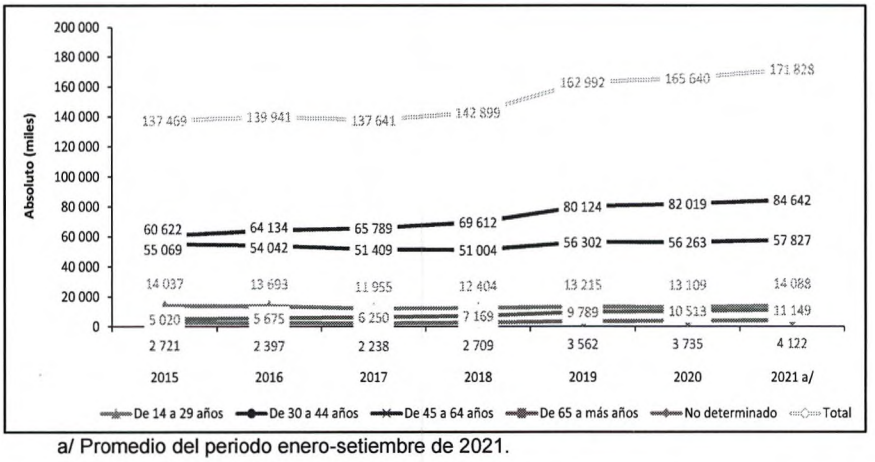
IV.1.4 Caracterización de los asalariados del sector público sujetos al D. Leg. N° 728

En el 2021, se reportaron cerca de 171 mil 828 trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público. Según grupo de edad, en promedio, la mayor cantidad de estos trabajadores (84 mil 642) tenía de 45 a 64 años, seguido de los que tenían de 30 a 44 años (57 mil 827), mientras que en menor medida se encontró el grupo de 65 a más años (11 mil 149). Según nivel educativo, en promedio, la mayor cantidad tenía un nivel educativo superior (107 mil 178), seguido de los trabajadores con nivel secundaria (51 mil 397) y aquellos con nivel primaria (10 mil 459).

Entre los años 2015 y 2021 se ha mantenido una tendencia creciente para los cuatro grupos de edad y los tres niveles educativos de trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728. En particular, con respecto al 2015, en el 2021 destaca el incremento de los trabajadores sujetos a

este régimen que tienen de 45 a 64 años (24 mil 20) y de aquellos con nivel educativo superior (18 mil 110).

Gráfico Nº 61
Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. Nº 728 en el sector público, según grupo de edad, 2015-2021
(Absoluto)

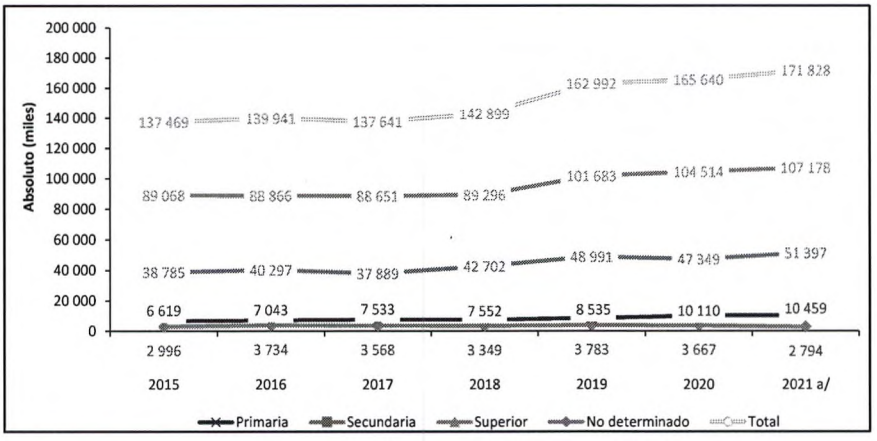


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico Nº 62
Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. Nº 728 en el sector público, según nivel educativo, 2015-2021
(Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: Nivel primaria incluye sin educación; nivel secundario incluye educación técnica, superior no universitaria y superior universitaria.

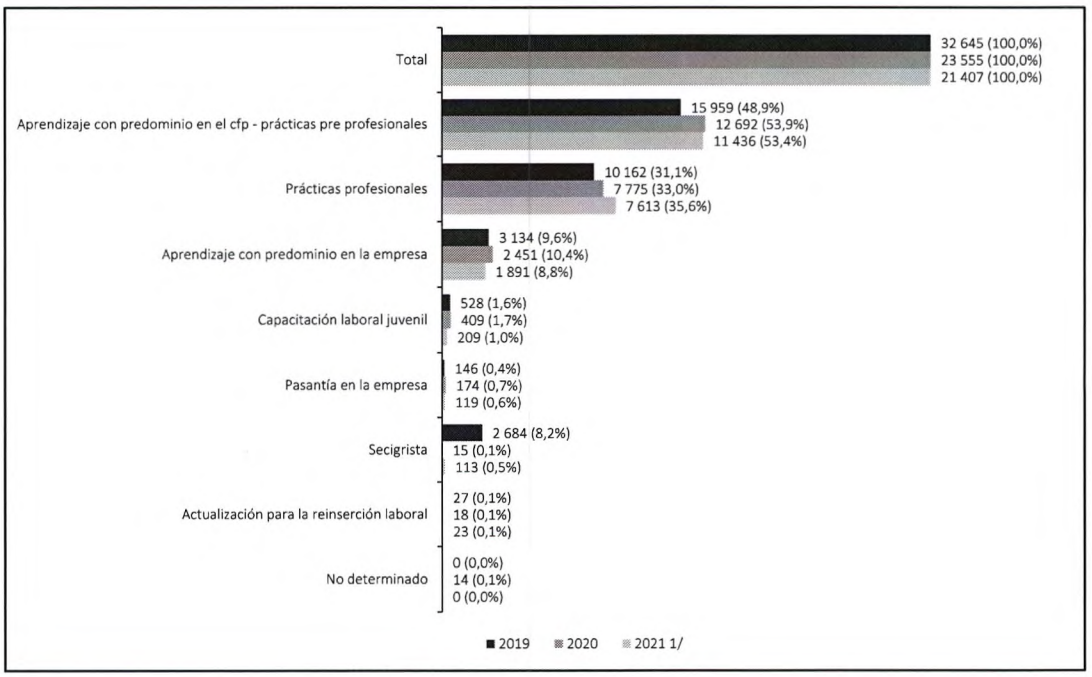
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

IV.1.5 Situación de las modalidades formativas

Durante el período estudiado, se observa que 8 de cada 10 personas registradas en alguna modalidad formativa se desempeñaron como practicantes, de los cuales 5 de ellos se registraron como practicantes pre profesionales (11 436 en el 2021) y 3 de ellos como practicantes profesionales (7 613 en el 2021).

Gráfico Nº 63
Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por tipo de modalidad, 2019-2021
(Porcentaje)



1/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el periodo 2019-2021, se estima que aproximadamente 6 de cada 10 personas registradas en modalidad formativa laboraron en el sector servicios independientemente del sexo. La segunda rama con mayor concentración de modalidades formativas fue industria, seguida por la rama de comercio.

Cuadro N° 2
Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por sexo, según sector económico, 2019-2021
(Porcentaje)

Año	Sector económico	Hombre	Mujer	No determinado	Hombre	Mujer	No determinado
		Absoluto			Porcentaje		
2019	Agricultura y pesca 1/	233	212	39	1,5	1,5	1,4
	Minería	1 173	642	134	7,6	4,5	4,7
	Industria	2 754	1 985	405	17,9	13,8	14,3
	Servicios 2/	8 811	9 440	1 831	57,2	65,5	64,6
	Construcción	305	203	46	2,0	1,4	1,6
	Comercio	2 094	1 904	372	13,6	13,2	13,1
	No determinado	26	30	7	0,2	0,2	0,3
	Total	**15 397**	**14 416**	**2 833**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
2020	Agricultura y pesca 1/	192	183	30	1,7	1,7	1,5
	Minería	884	511	115	8,1	4,8	5,9
	Industria	1 892	1 441	314	17,2	13,6	16,1
	Servicios 2/	6 295	6 863	1 219	57,4	64,6	62,3
	Construcción	185	147	33	1,7	1,4	1,7
	Comercio	1 504	1 451	241	13,7	13,7	12,3
	No determinado	21	29	5	0,2	0,3	0,2
	Total	**10 973**	**10 625**	**1 957**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
2021 3/	Agricultura y pesca 1/	193	195	19	2,0	1,9	1,4
	Minería	609	497	88	6,2	4,9	6,4
	Industria	1 707	1 399	211	17,3	13,8	15,4
	Servicios 2/	5 725	6 385	843	58,0	62,8	61,4
	Construcción	207	175	24	2,1	1,7	1,8
	Comercio	1 392	1 475	181	14,1	14,5	13,2
	No determinado	32	43	4	0,3	0,4	0,3
	Total	**9 866**	**10 170**	**1 371**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

1/ Incluye ganadería, caza y silvicultura.

2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; administración pública y defensa; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades, servicios comunitarios, sociales y personales; organizaciones y órganos extraterritoriales.

3/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

IV.1.6 Beneficiarios

La aprobación del Anteproyecto de Código de Trabajo beneficiará potencialmente a 4'223,621 personas a nivel nacional, la cual se encuentra conformada por: (i) 3'674,618 trabajadores asalariados del sector privado formal, (ii) 351,459 trabajadores del hogar, (iii) 176,137 asalariados del sector público bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, y (iv) 21,407 beneficiarios de modalidades formativas laborales del sector privado., como figura en el cuadro que se muestra a continuación:

Cuadro N° 3
Perú: Beneficiarios potenciales a nivel nacional
(Números)

BENEFICIARIOS		TOTALES
1. ASALARIADOS DEL SECTOR FORMAL PRIVADO		**3,674,618**
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	2,435,913	
REG. LAB. MYPE - D. LEG. N° 1086	533,397	
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 27360	7,286	
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 31110	476,566	
REG. LAB. MINERO	38,144	
REG. LAB. CONSTRUCCIÓN CIVIL	122,471	
OTROS NO PREVISTOS	46,324	
NO DETERMINADO	14,517	
2. TRABAJADORES DEL HOGAR		**351,459**
FORMAL *	27,898	
INFORMAL	323,561	
3. ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO - D. LEG. N° 728		**176,137**
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	176,137	
4. BENEFICIARIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR PRIVADO (4)		**21,407**
TOTAL DE BENEFICIARIOS		**4,223,621**

Fuentes:
Numerales 1 y 3: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), Set-2021.
Numeral 2: INEI - ENAHO, 2021.
Numeral 4: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2021.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
* Cifras referenciales

IV.2 Escenario Jurídico Laboral en el Perú

IV.2.1 Dispersión Normativa

El escenario jurídico laboral de nuestro país, en la actualidad, presenta una situación adversa para un óptimo desenvolvimiento de los actores de la relación laboral, llámese trabajadores, empleadores u organizaciones sindicales o gremiales, así como para sectores de la sociedad involucrados en temas de naturaleza laboral.

Entre las causas que sustentan esta situación adversa, encontramos la dispersión normativa, que genera la problemática del desconocimiento de las normas aplicables, así como su desactualización, convirtiéndose, al día de hoy, en el signo distintivo del ordenamiento jurídico laboral peruano.

Por "dispersión normativa" se alude a una profusa cantidad de normas jurídicas vigentes en el mismo ordenamiento, que no han sido implementadas en un solo cuerpo normativo, esto es, que se han emitido prescindiendo de una codificación.

Preliminarmente, es importante mencionar que, desde un punto de visto jurídico, la dispersión normativa -en sí misma- no representa problema ya que tenemos diversos métodos hermenéuticos para poder interpretarla coherente o sistemáticamente.

Sin embargo, el problema de la dispersión normativa reside, en el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, así como la desactualización de las mismas, en tanto fueron emitidas en un contexto que no tomó en cuenta diversos fenómenos laborales actuales.

A modo de ejemplo, se presenta un cuadro con algunas de las normas laborales vigentes más importantes en nuestro país, que evidencia mejor la dispersión normativa laboral en nuestro ordenamiento jurídico:

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
DS N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (01.03.1997)	Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (09.01.2002)	DS N° 003-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27.03.1997)	DS N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (05.10.2003)	DS N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (04.07.2002)
Ley N° 30408, que modifica el artículo 2 del TUO del D.Leg. 650, Ley de CTS **Ley N° 28051, sobre prestaciones**	Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización (24.06.2008)	DS N° 002-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de formación y promoción laboral (27.03.1997)	DS N° 011-92-TR, reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	DS N° 004-2006-TR, disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (08.01.2016)			(14.10.1992)	de la actividad privada (07.01.2006)
Ley N° 25129, que determina que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar (08.12.1989)	D. Leg. N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización. (25.06.2008)	DS N° 007-2005-TR, Reglamento de Ley sobre modalidades formativas laborales. (19.09.2005)	RM N° 284-2011-TR, emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el DS N° 014-2011-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo (24.09.2011)	DS N° 012-92-TR, Reglamento del D.Leg. N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (02.12.1992)
Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. (28.05.2002)	DS N° 001-2022-TR, que modifica el DS N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del D.Leg. N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (23.02.2022)	Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales (24.05.2005)	DS N° 009-2017-TR, que modifica el artículo 61 del Reglamento LRCT (30.05.2017)	Ley N° 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (26.04.2013)

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (01.05.2009)	RM N° 048-2010-TR, Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades de intermediación laboral – RENEEIL (21.02.2010)	DS N° 003-2008-TR, dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, así como de las prácticas preprofesionales de derecho y de internado en ciencias de la salud (21.05.2008)		
Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS (29.05.2009)		Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo (05.06.2013)		
Ley N° 29463, que faculta a las cooperativas de ahorro y crédito no autorizadas a operar con recursos del público a captar depósitos de CTS de sus socios (28.11.2009)		DS N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (03.11.2015)		

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
DS N° 039-91-TR, establecen el Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones (31.12.1991)				
DS N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago (22.01.1998)				
D.Leg. N° 892, regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (11.11.1996)				

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
D.Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (05.11.1991)				
D.Leg. N° 677, regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (07.10.1991)				

Fuente y elaboración: MTPE-DGT - Dirección Normativa de Trabajo (DNT)

IV.2.2 Problemáticas generadas por la dispersión normativa laboral

a) Desconocimiento normativo

En la legislación peruana, como se ha dicho anteriormente, existe una gran diversidad de normas que generan un desconocimiento de las mismas ya sea en el ámbito del derecho individual o colectivo, lo que dificulta que las partes laborales puedan ejercer sus derechos y obligaciones.

También es importante mencionar que el desconocimiento normativo puede generar una dificultad de aplicación de las normas, debido a la cantidad de las mismas emitidas. Asimismo, la fragmentación de la normativa laboral genera dificultades a las partes laborales al retrasar la defensa de sus derechos

En ese orden, el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, constituye un problema porque no garantiza plenamente el

respeto de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, en tanto se encuentran regulados en la profusa normativa laboral. Por ello, este desconocimiento debe ser mitigado.

Por lo tanto, es imperativo que el Estado proporcione a las partes laborales los canales adecuados y suficientes a efectos que conozcan cabal y oportunamente la normatividad laboral. En esa medida, resulta importante que los instrumentos jurídicos estén en un código para facilitar su acceso y a su vez conocimiento por todas las partes que requieran conocer sus derechos y obligaciones.

b) Desactualización normativa

Según el Informe del Director General de la OIT (OIT:2006)[16] algunos países, entre ellos Perú, efectuaron reformas que flexibilizaron la contratación y el despido, abandonando mecanismos de protección social en materia de pensiones y salud. Asimismo, se produjo un debilitamiento de las instituciones y relaciones laborales, en particular de la negociación colectiva y de los medios tradicionales de solución de conflictos. El argumento que sustentó estas reformas consistió en que las instituciones laborales constituían rigideces que debían ser eliminadas para poder crear empleo formal.

Así, la reforma laboral peruana de la década de los noventa se sustentó principalmente en la necesidad de generar mayor empleo, premisa que sirvió de sustento para desregular derechos laborales. Sirve de referencia el proceso de reformas laborales del Gobierno de Aznar en España, en cuyo contexto se emitieron normas que, a decir de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey[17], crearon el mito de la "culpabilización" del ordenamiento jurídico laboral, esto es, atribuirle la responsabilidad por la falta de empleo al sistema de protección de derechos laborales.

Actualmente, bajo un enfoque de políticas públicas, corresponde superar toda falacia en el mercado laboral, como aquella que busca el fomento del empleo (muchas veces precario) sin garantizar los derechos fundamentales laborales, a pesar de la falta de evidencia que demuestre la relación infranqueable entre desregulación laboral y la promoción del empleo decente.

Asimismo, también es cierto que, con casi tres décadas de vigencia de la actual normativa laboral peruana, esta tiene que ser actualizada a fin de adaptarse a los nuevos fenómenos empresariales y nuevas dinámicas laborales. En razón de todo lo anterior, se desprende que la legislación laboral en el Perú se caracteriza por presentar una dispersión de las normas, las mismas que, además, están desactualizadas frente a la realidad laboral actual, por lo que corresponde reevaluarlas y en su caso reemplazarlas por otras acordes a la dinámica laboral y a la realidad social.

En ese orden, la normativa debe ir adaptándose a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación sindical y asociación gremial.

De igual modo, también se tiene que el contexto normativo actual en materia laboral requiere de una actualización debido a la pandemia del COVID-19 y las nuevas regulaciones implementadas en virtud de esta realidad.

---

[16] VIDAL BERMUDEZ, Álvaro y otros, Flexibilización Laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. 2012 Naciones Unidas. Pág. 9

[17] BAYLOS, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín. El despido o la violencia del poder privado. 2012. Madrid: Editorial Trotta.

Por lo tanto, en el caso del Perú, debido a la cantidad de legislación laboral dispersa y desactualizadas, resulta que un Código de Trabajo es una solución necesaria.

IV.2.3 Importancia de la implementación del Código de Trabajo en el marco del Objetivo de Perú de formar parte de la OCDE

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), es un organismo que diseña y promueve políticas, cuya finalidad es promover el bienestar económico y social, además de favorecer la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar social para todas las personas a nivel mundial. Formar parte de la ODCE implica también ser asesorados en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial en ámbitos que van desde la mejora del desempeño económico y la creación de empleo, al fomento de una educación eficaz o la lucha contra la evasión fiscal internacional. Por lo tanto, ser un país miembro de dicha organización, sirve para implementar mejores políticas en el ámbito económico y laboral.

En enero de este año el Perú fue invitado a iniciar el proceso de adhesión a la OCDE, lo que significa que se reconoce sus esfuerzos durante años para implementar los estándares y buenas prácticas que fomenta esta organización. Además, el Perú debe seguir el ejemplo de los países de Latinoamérica que forman actualmente parte de la OCDE, como Chile y Colombia, que además cuentan con un Código de Trabajo para regular mejor su ordenamiento jurídico.

Por ello, de cara al objetivo de terminar con éxito el proceso de adhesión de Perú a la OCDE, conviene superar la problemática generada por la cantidad de legislación laboral y la falta de conocimiento oportuno de la misma, a través de un Código de Trabajo.

IV. PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO

V.1 Consideraciones en torno a la propuesta

La Comisión Sectorial, después de la revisión y evaluación de la propuesta de la Comisión Técnica Sectorial creada por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR (en adelante PLGT 2014) y sus antecedentes -Proyectos previos de LGT debatidos por el CNTPE y la Comisión de Expertos del 2011- presentan el Anteproyecto de Código de Trabajo que contiene: i) Título Preliminar; ii) Libro Primero: Relación Individual de Trabajo; iii) Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo; y iv) Disposiciones Complementarias (finales, transitorias y modificatorias).

Título Preliminar	**23 artículos**
Libro Primero: Relación Individual de Trabajo	357 artículos
Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo	83 artículos
Disposiciones Complementarias	22 artículos

Cabe precisar además que, dentro del análisis se prestó atención a los consensos adoptados en el CNTPE (2002-2006), considerando los actuales cambios normativos y las nuevas formas de relaciones de trabajo que ameritan la actualización de la legislación laboral.

En esa línea, se tiene que de los 463 artículos que contiene el Anteproyecto (sin contar las disposiciones complementarias), 178 artículos consensuados previamente por el CNTPE han sido recogidos por la Comisión Sectorial, de acuerdo al siguiente detalle:

Partes del Anteproyecto	Títulos	Anteproyecto de Código de Trabajo	Consensos CNTPE (2002-2006) Recogidos en el Anteproyecto
Título Preliminar		23	10
Libro Primero: Relación Individual de Trabajo	Título I Contrato de Trabajo	115	30
	Título II Desenvolvimiento de la Relación Individual de Trabajo	56	23
	Título III De la Remuneración y Beneficios Sociales	78	30
	Título IV Condiciones Generales de Trabajo	104	40
	Título V Prescripción y Caducidad	4	1
Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo	Título VI Derecho de Sindicación	33	14
	Título VII Derecho de Negociación Colectiva	34	9
	Título VIII Derecho de Huelga	16	7
	Total	463	178

V.2 Principales modificaciones a la propuesta del PLGT 2014

A continuación, se presenta el detalle de los principales cambios normativos, considerando que la Comisión Sectorial ha realizado actualizaciones normativas acordes al ordenamiento socio laboral vigente y los instrumentos internacionales aplicables (bloque de constitucionalidad), así como propuestas de mejora enfocada en la promoción de los derechos socio laborales, en el marco del enfoque de la actual política de gobierno.

1. **Grupos de empresas**

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
En el ámbito normativo de las MYPE, se señaló que un "grupo económico" es conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. (Reglamento de la Ley MYPE, art. 4) "Existe solidaridad en las obligaciones laborales (...) en los casos en que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores." (Pleno Jurisdiccional Laboral - junio de 2008).	Existe un grupo de empresas cuando dos o más empresas, jurídicamente independientes, están sujetas a una dirección común de contenido general, de modo tal que constituyen o actúan como una unidad económica de carácter permanente. (Art. 6) Se establece que cuando un trabajador presta servicios en dos o más empresas que conforman un grupo, de forma simultánea o sucesiva, todas las empresas del grupo son responsables solidariamente por el pago de los derechos laborales y obligaciones de la seguridad social. (Art. 8)

Se desarrolla adecuaciones a la propuesta del PLGT 2014, precisando una redacción más clara que permita identificar cuando estamos frente a un grupo de empresas y la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas que la conforman.

2. Contratos de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
De acuerdo con la legislación vigente, existen nueve (9) modalidades de contratación a plazo determinado, divididas en tres grupos: i) contratos temporales (por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; por necesidades del mercado y por reconversión empresarial), ii) contratos de naturaleza accidental (ocasional, de suplencia y de emergencia) y iii) contratos de obra o servicio (específico, intermitente y de temporada). (Art. 54, 55 y 56 LPCL)	En el Anteproyecto del Código de Trabajo se proponen seis (6) modalidades de contratación a plazo determinado, eliminando: el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; el contrato temporal por reconversión empresarial y el contrato accidental de emergencia. Se añade como nueva modalidad "el contrato expresamente autorizado por ley". (Art. 19) Los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada. (Art. 17)

Se propone simplificar de 9 a 6 modalidades de contratación de duración determinada y de naturaleza temporal, recogiendo la propuesta del PLGT 2014, precisando que dicha disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006. Ello, en atención al contenido esencial del derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución), desarrollado a nivel doctrinario y jurisprudencial, donde se señala que la contratación indeterminada es la regla y la contratación temporal la excepción.

Se eliminó el contrato temporal por lanzamiento de una nueva actividad, reconversión empresarial, y el accidental de emergencia. Asimismo, se añade "el contrato expresamente autorizado por Ley", a fin de dejar abierta la posibilidad de que, en atención a las necesidades particulares, se puede agregar una modalidad de contratación temporal dispuesta por ley expresa.

Se precisa que los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada, por lo cual, se ubican en el subcapítulo correspondiente del Capítulo IV de la propuesta de Código de Trabajo.

3. Plazo máximo de contrato de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Por inicio de actividad o incremento de actividad: hasta 3 años Por necesidades del mercado: hasta 5 años. Ocasional: hasta 6 meses. Pueden celebrarse diversos contratos de duración determinada bajo distintas modalidades hasta por un máximo de 5 años. (Art. 57, 58, 59 y 74 LPCL)	Por inicio de actividad: hasta 18 meses. (Art. 20) Por necesidades coyunturales del mercado: hasta 1 año. (Art. 21) Ocasional: hasta 6 meses. (Art. 22) Pueden celebrarse diversos contratos bajo distintas modalidades siempre que no excedan de un máximo de 2 años. (Art. 28)

Se propone reducir el plazo máximo aplicable a los contratos de duración determinada de 5 años –conforme a la legislación actual– a 2 años, manteniendo la redacción propuesta por el PLGT 2014, y se precisan los plazos de contratación de cada modalidad de contratación temporal. Del mismo modo, si bien este artículo no alcanzó consenso en el PLGT CNTPE 2006, puesto que cada sector planteó un plazo distinto (Trabajadores: 18 meses, Empleadores: 3 años, y Gobierno: 24 meses), resaltamos que la Comisión tiene una propuesta intermedia.

4. Contrato a tiempo parcial

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su jornada diaria es inferior a las 4 horas. Tienen derecho a los mismos beneficios laborales, menos indemnización por despido ni CTS. (Art. 11 Reglamento de la LPCL).	Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores. (Art. 29) Gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios. (Art. 30)

Conforme a la legislación comparada, donde la mayoría de países tiene una regla distinta a la legislación peruana actual, se propone equiparar los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial con los trabajadores con contrato a tiempo completo, haciendo

la precisión de que, cuando corresponda, se percibirán estos derechos de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios, lo cual representa una mejora en la línea de la promoción de los derechos socio laborales de los trabajadores.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014 y la Comisión agregó mejoras y precisiones para una mejor aplicación.

5. Teletrabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Actualmente hay dos modalidades: - La ley 30036 regula el teletrabajo en general. - El Decreto de Urgencia N°115-2021 regula el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria, es decir, como medida transitoria hasta el 31 de diciembre de 2022. En el teletrabajo, se requiere acuerdo con el trabajador y el empleador brinda los equipos. En el trabajo remoto, decide el empleador y no tiene obligación de brindar los equipos.	Ya no se contempla el trabajo remoto. Solo habrá teletrabajo cuando haya acuerdo con el trabajador. Los costos de la prestación de labores para el teletrabajo son asumidos o compensados por el empleador. Puede contratarse a alguien como teletrabajador o pactarse -por acuerdo- con un trabajador presencial que pase a ser teletrabajador, en cuyo caso el trabajador puede revertir y volver al trabajo presencial. Puede realizarse de tres (3) formas: i) totalmente a distancia, ii) parcialmente a distancia (semipresencial) y iii) mixta (mediante acuerdo para prestar labores de forma presencial o a distancia de forma indistinta). De forma excepcional, el empleador unilateralmente puede disponer el teletrabajo cuando el Estado limite la prestación de servicios de forma presencial. (Art. 35, 37 y 38)

Se tomó como punto inicial la definición propuesta por la Comisión Sectorial 2014, y se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia, planteando, como mejoras a la legislación vigente, que el costo de la prestación de labores sea asumido o compensado por el empleador, ya que este último es quien asume el riesgo de la actividad empresarial de acuerdo al desarrollo doctrinal contemporáneo en la materia; entre otras disposiciones. En esa línea, se establece la posibilidad de que, mediante una adenda al contrato de trabajo presencial, se pueda estipular la posibilidad de labores en teletrabajo, siempre que ello no desnaturalice la causalidad o se varíe el plazo del contrato.

Del mismo modo, regula 3 formas de prestación: totalmente a distancia (no presencial), parcialmente a distancia (semipresencial), y mixta o híbrida (alternando indistintamente entre labores presenciales y a distancia). Asimismo, se dispone que de manera excepcional el

empleador pueda disponer la realización temporal de teletrabajo cuando el Estado, por norma expresa, limite temporalmente la prestación de servicios de forma presencial. Ello, en atención a los nuevos retos que implicó la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014, y la Comisión propuso una nueva regulación acorde a los cambios y retos actuales.

6. Tercerización

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Son actividades especializadas aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados. Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio. (Art. 1 Reglamento de la Ley N°29245 y del Decreto Legislativo N°1038, que regulan los servicios de tercerización, modificado por DS 001-2022-TR)	Se realizó un cambio general que simplifica términos, precisa las prestaciones admitidas de los servicios con intervención de terceros y se regula criterios que ayuden a identificar qué actividades forman parte del núcleo de negocio. (Art. 56-58) Respecto al núcleo del negocio: - No es válida la tercerización con destaque continuo de personal. - Sí es válida la tercerización que no implica destaque de personal. (Art. 67) Se proponen normas para la garantía de derechos laborales, como: - Igual remuneración por trabajo de igual valor, comparando trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora. - Responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la tercerizadora. (Art. 68-72)

Se tomó como base el contenido del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, y se propuso un cambio integral que parte de simplificar los términos y conceptos de la legislación vigente. En ese sentido, se detalla cuáles son las prestaciones de servicios con intervención de terceros que son admitidas, según se ubiquen dentro o fuera del núcleo del negocio. Sobre este último, se propone establecer criterios que permitan ayudar a identificar qué actividades forman parte del núcleo del negocio, siendo que dependerá de la jurisprudencia, la fiscalización laboral y la decisión de las entidades administrativas, el identificar este concepto en cada caso concreto.

Del mismo modo, conforme a la redacción propuesta, se establece que la tercerización, con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la empresa principal, se permite sólo para el desarrollo de actividades que no formen parte del núcleo del negocio de la empresa principal.

Asimismo, se detalla que dicho desplazamiento no necesariamente exige la presencia física del trabajador, siempre y cuando la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

Por último, en un subcapítulo adicional, se proponen normas comunes, para los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, relativas al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor según el estándar de la OIT, garantía de derechos laborales, protección para el ejercicio de derechos colectivos, responsabilidad solidaria, infracción o fraude de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, entre otros.

7. Causales de despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: detrimento de las facultades físicas o mentales, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley. Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: - La comisión de falta grave prevista en la ley. - La condena penal por delito doloso. - La inhabilitación del trabajador.	Son causas justificadas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: El detrimento de las facultades físicas o mentales, siempre que hayan sido aplicados los ajustes razonables de acuerdo a ley y no sea posible su traslado a otro puesto de trabajo. Se añade que, en caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones, la causa de rendimiento deficiente sólo puede ser imputada después de transcurridos no menos de 6 meses desde que se aplicó dicha tecnología, siempre que en dicho período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para desempeñar tal actividad. (Art. 138) Respecto a las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, se precisa la referencia a "faltas graves" como aquellas que, según su gravedad, pueden dar lugar al despido. A las faltas graves previstas en la legislación actual, se añade el hostigamiento sexual y hostigamiento laboral o acoso laboral. Asimismo, se ha dispuesto el despido por incumplimiento del pacto de exclusividad. (Art. 49 y 140)

Se propone actualizar las causas justificadas de despidos relacionadas con la capacidad del trabajador: i) el detrimento de las facultades físicas o mentales, se adecúa conforme la legislación vigente de personas con discapacidad, específicamente a la necesidad de aplicar los ajustes razonables y que no sea posible el traslado a otro puesto de trabajo; ii) sobre el rendimiento deficiente en caso de aplicarse una nueva tecnología o innovaciones, se propone que esta causal sea imputada solo después de transcurrido 6 meses, y siempre que el empleador haya proporcionado al trabajador una capacitación adecuada para el desempeño

de actividades, siendo que es un plazo necesario y razonable para adaptar los cambios tecnológicos a los puestos de trabajo.

Finalmente, con referencia a las faltas graves, se mejora la redacción precisando que las faltas graves son aquellas que, según su gravedad, pueden dan lugar al despido, y se actualiza conforme a la legislación vigente sobre prevención y sanción de la violencia contra la mujer, incluyendo el hostigamiento sexual y acoso laboral, este último en el marco de la reciente ratificación por el Estado peruano del Convenio 190 OIT. El incumplimiento del pacto de exclusividad también faculta el despido del trabajador.

8. Indemnización por despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
El Tribunal Constitucional ha señalado que, además del despido nulo (previsto en el art. 29 de la LPCL), en caso de despido incausado y fraudulento corresponde la reposición. El trabajador puede elegir, en su lugar, el pago de una indemnización. Si el despido es arbitrario (previsto en el art. 34 LPCL), el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. (Art. 29, 34 y 38 LPCL)	Se establece la categoría de despido sin causa justificada, precisando que es aquel que se basa en hechos notoriamente inexistentes o falsos, en causa no prevista legalmente o no probada en juicio, cuando las pruebas que lo sustentan son falsas u obtenidas ilícitamente, el que se produce sin permitir al trabajador ejercer su derecho de defensa y/o cuando agravia derechos fundamentales relacionados con el ejercicio de la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, la maternidad y la presentación de un reclamo.(Art. 147 y 148) La consecuencia es la nulidad del despido, tras lo cual procede la reposición, salvo que el trabajador opte por la indemnización. (Art. 150) Además, procede también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido, así como los depósitos que corresponden a la CTS y sus intereses. (Art. 153 inc. 2 y 3) La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios. (Art. 150)

Se reduce la tipología de despidos y se propone: i) el despido sin causa justificada, que protege el derecho fundamental al trabajo, específicamente en su contenido de conservación del empleo, y el derecho de defensa en el procedimiento de despido, asimismo, agrupa al despido injustificado, fraudulento e incausado que estableció el Tribunal Constitucional jurisprudencialmente; y, ii) supuestos agravados del despido sin causa justificada, nulo por agraviar derechos fundamentales adicionales a los protegidos en la disposición anterior, señalando especialmente los que tienen por motivo 1) la afiliación sindical, 2) cualquier tipo de discriminación, 3) el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, extendido hasta que el hijo cumpla 1 año, y, 4) la presentación de un reclamo al empleador u acción ante autoridad judicial o administrativa. Sobre los supuestos señalados, opera una

presunción a favor del trabajador, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

En caso del despido declarado nulo, el trabajador puede optar: i) por la reposición –conforme el desarrollo constitucional del derecho al trabajo– y remuneraciones devengadas, o, ii) por la indemnización tarifada. La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, eliminándose la referencia a un tope máximo.

En caso el trabajador impugne su despido en base a los supuestos agravados del despido sin causa justificada (afiliación sindical, discriminación, maternidad y presentación de un reclamo) puede demandar, adicionalmente, una indemnización por daños y perjuicios, conforme al actual desarrollo jurisprudencial.

9. Refrigerio

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
No puede ser inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada ni horario de trabajo. No genera compensación económica. (Art. 7 Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, art. 15 del Reglamento).	La duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario. Esta pausa en la jornada es una condición de trabajo que genera una compensación económica a favor del trabajador. Los periodos de mayor duración no generan esta obligación de compensación, salvo pacto en contrario. (Art. 258)

Se mantiene la disposición del tiempo de refrigerio no menor a 45 minutos, y que no forma parte de la jornada de trabajo; eliminándose la referencia al refrigerio de 30 minutos en caso de turnos. El principal cambio se centra en considerar al refrigerio como una condición de trabajo, lo cual, como consecuencia, genera una compensación económica a favor del trabajador; precisando que los periodos de mayor duración establecidos por el empleador o convenio colectivo no generan obligación de compensación, salvo pacto en contrario.

Del mismo modo, se precisa que la propuesta de no considerar el tiempo de refrigerio como parte de la jornada es concordante con lo regulado por los países que conforman la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México). Asimismo, se subraya que esta disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006.

10. Licencia remunerada por maternidad y paternidad

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Maternidad: 98 días (se presume calendario) (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal).	Maternidad: 126 días calendario (63 días de descanso prenatal y 63 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal). Este periodo puede extenderse por 30

(Art. 2 Ley 30367, que modifica el art. 1 de la Ley 26644) Paternidad: 10 días calendario consecutivos. (Art. 2 Ley 30807, que modifica la Ley 29409).	días naturales en caso de nacimiento múltiple o de niños con discapacidad. (Art. 298) Paternidad 10 días hábiles consecutivos. Se agrega supuestos especiales de licencia por nacimientos de tipo: - Prematuros y partos múltiples: 20 días calendarios - Con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: 30 días calendarios - Con complicaciones graves en la salud de la madre: 30 días calendarios (Art. 307)

Se propone ampliar el periodo de descanso por maternidad a 18 semanas o 126 días conforme la Recomendación 191 de la OIT sobre protección de la maternidad. De este modo, se divide este periodo en descanso pre y post natal, cada uno con 63 días, considerando el Convenio 183 OIT, el cual dispone que la licencia de maternidad debe incluir un periodo de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Asimismo, se precisa que el periodo de descanso pre y post natal son considerados como días efectivamente laborados para todo efecto legal, de acuerdo a la legislación vigente (Ley 30792, Ley de utilidades justas para las madres). Asimismo, en atención al derecho comparado, se subraya los casos de Chile, Cuba y Venezuela, que han acogido el mismo periodo de 126 días, y Brasil que mantiene el descanso de 120 días.

Sobre la licencia por paternidad, se modifica el plazo pasando de 10 días calendarios a 10 días hábiles consecutivos. Asimismo, se agregan supuestos especiales de licencia, en el marco de la Ley 30807, referidos a casos de nacimientos prematuros o múltiples (20 días calendarios), con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, y por complicaciones graves en la salud de la madre (30 días calendarios). Además, se agrega la posibilidad de hacer uso del descanso vacacional pendiente de goce.

11. Libertad sindical

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a 50 trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza. (Art. 14 LRCT)	Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere afiliar por lo menos a 10 trabajadores. (Art. 366)

El principal cambio se centra en reducir a 10 la cantidad de trabajadores afiliados requeridos para constituir una organización sindical, lo cual representa una mejora respecto a la legislación vigente que regula 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa y 50 trabajadores si es de otra naturaleza (de actividad, gremio u oficios varios – artículo 5 de la LRCT). Dicha propuesta se encuentra justificada en el estándar contenido en el Convenio 87 OIT, que no menciona un número requerido de afiliados para la creación de organizaciones sindicales. Asimismo, es concordante con la decisión del Comité de Libertad Sindical que señala que los requisitos legales del número de afiliados no deben ser tan altos que impidan

la creación de organizaciones sindicales (sexta edición de recopilación de decisiones sobre libertad sindical – 2018)[18].

12. Negociación colectiva

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa. (Art. 45 LRCT)	El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado. Corresponderá a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. (Art. 392)

El principal cambio es referente a la fijación del nivel o ámbito negocial, el cual será en el ámbito de representatividad de la organización sindical que lo plantee. De este modo, corresponderá al empleador demostrar la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar colectivamente en un ámbito supraempresarial, ya sea en la primera negociación o que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. En ese sentido, se modifica la situación contenida en la legislación vigente donde, a falta de acuerdo, se negocia -por defecto- en el nivel de empresa.

La justificación de la propuesta parte del reconocimiento constitucional de la negoción colectiva como derecho, cuya titularidad es de los trabajadores y las organizaciones sindicales como un mecanismo positivo de compensación en virtud a su posición de desventaja, a fin de negociar colectivamente las condiciones de vida y trabajo de sus trabajadores representados. Asimismo, es concordante con el "Plus de Tutela" desarrollado jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso de construcción civil, el artículo 45 de la Carta de la OEA, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Como contraparte, la parte empleadora tiene el deber de negociar cuando los trabajadores deciden ejercer ese derecho. Asimismo, se deja abierta la posibilidad de que el empleador acredite la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar en el ámbito propuesto por la organización sindical.

13. Arbitraje

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Si no se hubiese llegado a un acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o cuando se advierten actos de mala fe, las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo. (Decreto Supremo N° 009-2017-TR, que modifica el art. 61 Reglamento LRCT).	Si no hay acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores tienen la potestad de someter el diferendo a arbitraje. En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por

[18] La libertad sindical. Recopilación de decisiones sobre libertad sindical. Sexta edición (2018). Párrafo 435. Pág. 80. Oficina Internacional del Trabajo.

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
	escrito al empleador el sometimiento de la controversia al arbitraje. (Art. 415)

Se precisa que el arbitraje potestativo es una facultad exclusiva de las organizaciones sindicales en el supuesto de primera negociación o de mediar actos de mala fe, y que en caso se haya optado por la huelga, podrán proponer por escrito, dirigido al empleador, someter la controversia al arbitraje voluntario. Esto último conforme el principio de negociación libre y voluntaria.

14. Efectos de la huelga

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Frente a una huelga, se suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo de las personas que están realizando la huelga. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.	Si la decisión de ir a la huelga es adoptada por mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral de todos los trabajadores de este ámbito. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social. (Art. 428)

Se propone precisar los efectos de la huelga cuando es adoptada por la mayoría absoluta de trabajadores, siendo el efecto la suspensión de la relación laboral de todos los trabajadores del ámbito, y en caso no se alcance dicha mayoría, se extiende a la totalidad de trabajadores representados por las organizaciones sindicales convocantes. Asimismo, a diferencia de la legislación actual que solo hace referencia a que la huelga no afecta la acumulación de la CTS, se agrega la precisión del récord vacacional y los beneficios relativos a la seguridad social.

15. Servicios públicos esenciales

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Son servicios públicos esenciales: Los sanitarios y de salubridad; los de limpieza y saneamiento; los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; los de establecimientos penales; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de transporte; los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de	Son servicios esenciales aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población: los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos; los de electricidad, agua y desagüe; los de limpieza y saneamiento; los de necropsias e inhumaciones; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Justicia de la República; otros que sean determinados por Ley. (Art. 72 y 83 Reglamento LRCT)	de control de tráfico aéreo; los de establecimientos penales. Se añade: un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población. (Art. 433)

Se propone precisar la definición del concepto de servicios esenciales como aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, regulando 7 supuestos específicos. De este modo, a diferencia de la legislación actual, se agrega el "control del tráfico aéreo" como servicio esencial. Asimismo, ya no se considera como servicio esencial los supuestos de: el gas y combustible, el transporte, el sepelio, los de naturaleza estratégica o vinculado con la defensa o seguridad nacional, la administración de justicia por declaración de la Corte Suprema y otros determinados por ley.

Del mismo modo, se establece que un servicio no esencial puede convertirse en esencial cuando la duración o extensión de la huelga ponga en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población, subrayando una concordancia con la definición propuesta. Asimismo, detalla que la Autoridad Administrativa de Trabajo será quien evalúe, a solicitud del empleador, el impacto de una actividad específica para ser considerada servicio esencial.

16. Igualdad, no discriminación y violencia en el mundo del trabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
La Ley 30364 define los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre los cuales menciona el acoso sexual en el lugar de trabajo (art. 5 inc. B). La Ley 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres por igual trabajo y establece la obligación de elaborar cuadros de categorías y funciones. (art. 2) La Ley N°27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual determina la responsabilidad del empleador, que consiste en capacitar a los trabajadores sobre esta materia, reparar los perjuicios laborales ocasionados a la persona hostigada e informar al MTPE los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones. (Art. 7)	El anteproyecto añade un nuevo capítulo (Capítulo V) sobre igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo, en el que se precisa lo siguiente: - Son grupos especiales de protección las personas LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas y pueblos indígenas u originarios (Art. 318) - Se define el concepto de discriminación, así como la tipología (discriminación directa e indirecta). (Art. 320 y 321) - Se prohíbe la discriminación remunerativa, recogiendo el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, (acorde con el Convenio 100 de la OIT). (art. 325). Se dispone el contenido mínimo respecto a la elaboración de cuadros de categorías y funciones. (Art. 325 y 327)

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
	Se define el concepto de hostigamiento sexual laboral (Art. 337), se determina la responsabilidad del empleador, que consiste en capacitar a los trabajadores sobre esta materia, garantizar la adopción de mecanismos de protección, informar al MTPE sobre los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones, establecer un procedimiento de investigación y sanción célere, poner en conocimiento de la PNP la comisión de estos delitos, así como de otras instituciones pertinentes. (Art. 340) y las consecuencias del hostigamiento sexual laboral. (Art. 341)

En el marco de la ratificación del Convenio 190 OIT, sobre la violencia y acoso se propone adecuar la legislación socio laboral con la finalidad de que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Se incluye un subcapítulo de igualdad remunerativa conforme la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, el Convenio 100 y la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, así como el Convenio 111 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adecuando, de este modo, la legislación vigente a los estándares recomendados por OIT. Asimismo, se acoge la definición de "violencia y acoso en el mundo del trabajo" propuesta por el artículo 1 del Convenio 190 OIT: "*Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".

Del mismo modo, se agrega disposiciones relativas al hostigamiento laboral o acoso laboral, con la finalidad de promover un entorno de cero tolerancias frente a la violencia y el acoso, todo ello con un carácter preventivo. Asimismo, a fin de garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, tanto a través de la inspección del trabajo como de otros organismos competentes, se agrega un quinto subcapítulo sobre el "Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento".

V.3 Uso de leguaje inclusivo

Por un tema de concordancia con el articulado se optó utilizar de manera general los términos en masculino genérico, siguiendo los antecedentes del Proyecto de la Ley General de Trabajo y considerando que los términos en masculino genérico, incluyen en su referencia a hombres y mujeres, y que para la siguiente etapa de diálogo social puede facilitar la discusión (por la economía del lenguaje).

En esa línea se recomienda que para la etapa previa a la presentación del Proyecto de Ley ante el Poder Ejecutivo y Legislativo se evalúe el uso de términos alternativos al masculino genérico, con fórmulas gramaticales neutrales, en el marco del uso del lenguaje inclusivo.