



## 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 periodos 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 periodo 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 calendario. 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 fueron 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 afectada 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 N° 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 integralmente 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 periodo 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 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 periodos 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 petionario 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

