



una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período del descanso posnatal concedido a la madre.

En caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de ambos padres, el familiar trabajador que esté a cargo de la crianza y atención del recién nacido, tiene derecho a la licencia con goce de haber equivalente al tiempo que falte para que expire el período de descanso posnatal concedido a la madre. Para acceder a este derecho, el trabajador debe acreditar la relación de parentesco y custodia de hecho conforme lo establezca la legislación específica.

De ser necesario más días de licencia, los mecanismos de compensación serán establecidos según acuerdo del empleador con los trabajadores. A falta de acuerdo, la forma de recuperación o compensación será establecida por el empleador.

Los días y horas dejadas de laborar pueden ser compensados con los días de vacaciones del trabajador. Asimismo, se podrán compensar con horas extras que haya realizado o realice el trabajador.

Artículo 309. Licencia laboral por adopción

El trabajador tiene derecho a licencia con goce de haber de treinta (30) días calendario, siempre que el adoptado no tenga más de doce (12) años de edad.

Si ambos cónyuges prestan servicios al mismo empleador, la licencia es tomada por uno de ellos.

Constituye condición para el goce de la licencia que el trabajador comunique expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince (15) días calendario a la entrega física del niño, la voluntad de gozar de la licencia correspondiente.

Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

Artículo 310. - Licencia para el trabajador con responsabilidades familiares respecto a los hijos a su cargo y a otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o sostén

El trabajador con responsabilidades familiares respecto a los hijos a su cargo tiene derecho a licencias con goce de haber, durante determinados días al año, para la atención y cuidado directo del hijo por accidente o enfermedad o por su condición de persona con discapacidad. Esto incluye la hospitalización y tratamiento que requieran de su cuidado directo, continuo y permanente; debiéndose acreditar tal situación conforme lo establezcan las normas complementarias de este Código.

Tiene el mismo derecho el trabajador con responsabilidades familiares respecto a otros miembros de su familia que por razones de edad, accidente o enfermedad o por su condición de persona con discapacidad no puedan valerse por sí mismos; debiéndose acreditar tal situación conforme lo establezcan las normas complementarias de este Código.

Se otorgarán veinte (20) días al año de licencia con goce de haber no compensables al/a la trabajador/a y, de necesitar más días, tendrán derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales:

1. Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.
2. Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.
3. Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos, bolsa de horas o teletrabajo.





4. Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.
5. Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

Sub – capítulo II Trabajo de adolescentes

Artículo 311. - Régimen

El trabajo subordinado de los adolescentes se rige por los convenios internacionales ratificados por el Perú, el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes, o norma que lo sustituya, y demás normas pertinentes. En lo no previsto es de aplicación el presente Código.

Sub – capítulo III Trabajo de la persona con discapacidad

Artículo 312. Definición

El trabajo de la persona con discapacidad se rige por los convenios internacionales ratificados por el Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad, o norma que la sustituya, y demás normas pertinentes. En lo no previsto es de aplicación el presente Código.

La persona con discapacidad goza de todos los derechos y beneficios que disponen las normas laborales y no puede ser discriminada en el acceso, la permanencia y, en general, en las condiciones de empleo. Todo acto en contrario es nulo.

Artículo 313. Fomento del empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con los organismos respectivos, promueve las medidas de fomento del empleo establecidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad, o norma que la sustituya, y demás normas pertinentes, así como en los convenios internacionales ratificados por el Perú.

Capítulo IV Personal de dirección

Artículo 314. Personal de dirección

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Su calificación corresponde al empleador, el cual la pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo y del interesado; la falta de calificación formal no es impedimento para aplicarle las reglas especiales que le corresponden, si de la naturaleza del cargo se desprende objetivamente su condición. Si el trabajador discrepara de su calificación, puede recurrir contra ella a través del procedimiento administrativo trilateral, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes de haber sido informado.

Artículo 315. Designación y promoción de personal de dirección

En la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

La remoción del cargo de dirección del personal que accedió a este por designación o promoción tiene por efecto el retorno del trabajador al puesto que desempeñó anteriormente o a otro de categoría no inferior.





Artículo 316 - Régimen del personal de dirección

El personal de dirección se rige por el presente Código, salvo lo previsto por las normas siguientes:

1. No está sujeto a la jornada máxima legal.
2. No le corresponde la indemnización prevista en el artículo 297, salvo que conste que la falta de descanso vacacional se produjo por orden expresa del empleador.
3. Cualquier beneficio de carácter individual adicional, debe constar por escrito en el contrato de trabajo registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de omisión de este requisito, los beneficios son exigibles al empleador, pero no gozan de privilegio ni de prelación frente a otros acreedores.
4. Ejercen sus derechos colectivos en los términos previstos por este Código.

Artículo 317. Régimen del gerente general

El gerente general o cargo equivalente se rige por las siguientes normas:

1. El contrato de trabajo se celebra por escrito, se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y debe especificar la duración del mismo, así como los beneficios acordados por las partes.
2. Las condiciones relativas a su cese, incluido el monto de la indemnización por despido, son las que fija el contrato de trabajo. La regulación en dicha materia de este Código se le aplica solo supletoriamente, en defecto de estipulación contractual expresa. En caso la indemnización convencional por despido fuera igual o superior a la indemnización legal, la exoneración del impuesto a la renta se aplica sólo hasta el monto que hubiera podido corresponder a ésta.

Capítulo V

Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo

Artículo 318. Rol del Estado y los empleadores

El Estado debe garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una igual remuneración por trabajo de igual valor; la protección frente al hostigamiento sexual laboral y al hostigamiento laboral o acoso laboral; en particular a los grupos de especial protección.

Los empleadores velan por el irrestricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo.

Se entiende por grupos de especial protección a las personas LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas, y pueblos indígenas u originarios.

Artículo 319. Condiciones de trabajo basadas en el respeto y la no discriminación

La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación y la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.

Sub - capítulo I

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 320. Concepto de discriminación

Para los efectos del presente Código, se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, género, religión, opinión, origen social, condición





económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 321. Tipos de discriminación

La discriminación puede ser directa o indirecta.

La discriminación directa es aquella situación que se produce cuando se excluye o da preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

La discriminación indirecta es aquella situación que se produce cuando se establecen medidas aparentemente neutras, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

Artículo 322. Prácticas consideradas no discriminatorias

No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o para el medio de formación.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones o la inclusión de grupos de especial protección dentro de un sector ocupacional específico.

Artículo 323. Prohibición de la discriminación en las ofertas de empleo

Las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.

Artículo 324. Prohibición de discriminación en los procesos de selección por motivos vinculados con la condición del embarazo

En virtud del artículo 306, en caso la prueba de embarazo resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en el artículo 300.

Sub - capítulo II Igualdad remunerativa

Artículo 325. Concepto de discriminación remunerativa

Se entiende por discriminación remunerativa a la situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en cualquier criterio prohibido señalado en el artículo 331. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta según lo señalado en el artículo 321.

Queda prohibida la discriminación remunerativa, para ello se determinan las categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Artículo 326. Cuadros de categorías y funciones

El empleador debe evaluar y organizar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. Esta puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta.

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto del presente subcapítulo





Artículo 327. Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

1. Puestos de trabajo incluidos en la categoría;
2. Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y
3. La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

Artículo 328. Remuneración de categorías sin discriminación remunerativa

Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación remunerativa. En caso se alegue discriminación remunerativa directa o indirecta en las remuneraciones, por los criterios prohibidos señalados en el artículo 331, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en el presente subcapítulo y no pueden incurrir en prácticas de discriminación remunerativa.

Artículo 329. Capacitación laboral

La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad remunerativa

Artículo 330. Bandas salariales

El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

Artículo 331. Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones

Bajo ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con criterios de discriminación prohibidos como la raza, sexo, género, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar o norma que la reemplace.

El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 332. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183, Convenio sobre protección de la maternidad. No se considera una práctica contraria a la prohibición señalada en el párrafo precedente los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.





Artículo 333. Justificación de diferencias salariales

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172.

Existe escasez de oferta de mano de obra calificada a la que se refiere dicho artículo cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en este capítulo

Artículo 334. Situaciones excepcionales

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Artículo 335. Esquemas de remuneración variable

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta.

Sub - capítulo III Hostigamiento sexual laboral

Artículo 336. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente subcapítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al presente Código. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual laboral deben incluir a las personas contratadas mediante modalidades formativas laborales, contratistas, así como los trabajadores de empresas de servicios temporales y de tercerización de servicios u obras que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 337. Concepto de hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Artículo 338. Sujetos

Por el presente Código se considera:

Hostigador: Toda persona que realiza un acto de hostigamiento sexual laboral señalado en el presente subcapítulo.

Hostigado: Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual laboral.

Artículo 339. Manifestaciones del hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento sexual laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:





1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
6. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 337.

Artículo 340. Responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
2. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
3. Garantizar la adopción de los mecanismos de protección y atención correspondientes para la presunta víctima de hostigamiento sexual en la empresa.
4. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de hostigamiento sexual laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento del presente subcapítulo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro de las normas complementarias del presente Código, las disposiciones que resulten pertinentes.
5. Establecer un procedimiento de investigación y sanción célere y reservado desde que la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral presenta su queja, la cual deberá ser tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad a través del comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral.
6. Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, durante o como resultado del procedimiento, poner en conocimiento al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
7. En los casos en los que la Autoridad Inspectiva del Trabajo conozca los hechos señalados en el párrafo anterior, está tiene la obligación de informarlos a las autoridades competentes sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.





Artículo 341. Consecuencias del hostigamiento sexual laboral

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, conductor, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 157. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en dicho artículo. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

El hostigador puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

En caso de que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido al que hace referencia el artículo 157, el plazo de caducidad es de treinta (30) días hábiles de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 356

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitido el documento que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Artículo 342. Vía judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 343. Casos de hostigamiento sexual laboral que involucran un grupo de empresas o empresas de servicios con intervención de terceros

Las normas complementarias del presente Código establecen las medidas de investigación y sanción, así como las responsabilidades correspondientes en los casos de hostigamiento sexual laboral que involucren a empleadores y/o trabajadores y/o clientes en el ámbito de un grupo de empresas o de la prestación de servicios con intervención de terceros.

Sub - capítulo IV Hostigamiento laboral o acoso laboral

Artículo 344. Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente subcapítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al presente Código. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento laboral o acoso laboral deben incluir a las personas contratadas mediante modalidades formativas laborales, contratistas, así como los trabajadores de empresas de servicios temporales y de tercerización de servicios u obras que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Artículo 345 Concepto del hostigamiento laboral o acoso laboral

El hostigamiento laboral o acoso laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo, que afecta su dignidad y/o su integridad psíquica, moral o física. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; así como afectar su rendimiento o situación laboral, formativa, familiar, social o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de





dichas consecuencias. La configuración del hostigamiento laboral o acoso laboral no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento laboral o acoso laboral se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento o acoso laboral se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o en ambientes; formativos, de trabajo o similares.

Artículo 346. Sujetos

Por el presente Código se considera:

1. Hostigador o Acosador: Toda persona que realiza un acto de hostigamiento laboral o acoso laboral señalado en el presente subcapítulo.
2. Hostigado o Acosado: Toda persona que es víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral.

Artículo 347. De las manifestaciones del hostigamiento laboral o acoso laboral

El hostigamiento laboral o acoso laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

1. Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión peyorativa al origen, raza, sexo, género, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra característica.
3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación expresados en presencia o no de otras personas.
4. Injustificadas amenazas de despido.
5. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
6. La alusión peyorativa a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
7. La imposición de deberes distintos a los que forman parte de las obligaciones laborales que se derivan del contrato de trabajo, convenio o de naturaleza del puesto.
8. Degradar las condiciones de trabajo que le corresponden.
9. La exigencia y/o uso abusivo de la realización de trabajo en sobretiempo, respecto a la jornada laboral pactada o legalmente establecida.
10. La exigencia permanente de laborar en días distintos a la jornada laboral pactada o legalmente establecida, salvo situaciones excepcionales debidamente fundamentadas, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. Actos que atenten contra el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del teletrabajo.
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.





13. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 345.

Para la evaluación de estos supuestos se deberá tomar en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 348. Responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento laboral o acoso en la empresa.
2. Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador o acosador
3. Garantizar la adopción de los mecanismos de protección y atención correspondientes para la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral en la empresa.
4. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento del presente subcapítulo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro de las normas complementarias del presente Código, las disposiciones que resulten pertinentes.
5. Establecer un procedimiento de investigación y sanción celer y reservado desde que la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral presenta su queja, la cual deberá ser tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad a través del comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral
6. Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos, durante o como resultado del procedimiento, poner en conocimiento al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

En los casos en los que la Autoridad Inspectiva del Trabajo conozca los hechos señalados en el párrafo anterior, está tiene la obligación de informarlos a las autoridades competentes sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Artículo 349. Consecuencias del hostigamiento laboral o acoso laboral

Si el hostigador o acosador es el empleador, personal de dirección, titular, conductor, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 157.

En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el mencionado artículo. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento laboral o acoso laboral. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento laboral o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.





El hostigador puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento laboral o acoso laboral, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

En caso de que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido al que hace referencia el artículo 157, el plazo de caducidad es de treinta (30) días hábiles de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 356.

El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida.

Artículo 350. Vía judicial

El hostigado o acosado puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 351. Casos de hostigamiento laboral o acoso laboral que involucran a un grupo de empresas o empresas de servicios con intervención de terceros

Las normas complementarias del presente Código establecen las medidas de investigación y sanción, así como las responsabilidades correspondientes en los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral que involucren a empleadores y/o trabajadores y/o clientes en el ámbito de un grupo de empresas o de la prestación de servicios con intervención de terceros.

Sub - capítulo V

Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento

Artículo 352. Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral

Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral, cuyas funciones, conformación, representantes, procedimiento de adopción de acuerdos y otras vinculadas a su funcionamiento son definidas, mediante las normas complementarias del presente Código. El comité está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora garantizando en ambos casos la paridad de género. Los empleadores que cuenten con sindicatos incorporan un miembro de cada sindicato en calidad de observador.

Artículo 353. Órganos intervinientes en el procedimiento

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y laboral en el sector privado intervienen los siguientes órganos:

1. El comité o delegado de intervención frente al Hostigamiento Sexual y laboral: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
2. La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y laboral en el sector privado se regula, mediante las normas complementarias del presente Código.





TÍTULO V PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Artículo 354. Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio

La prescripción de la acción de cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales tiene plazo de cuatro (4) años y se inicia al extinguirse la relación laboral.

Artículo 355. Suspensión del plazo de prescripción

La prescripción se suspende, además de las causales previstas en el Código Civil, por el emplazamiento al obligado por vía notarial, siempre que la respectiva demanda sea interpuesta dentro de los treinta (30) días siguientes.

Artículo 356. Caducidad de derechos del trabajador

Caduca el derecho del trabajador:

1. A los sesenta (60) días hábiles, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan.
2. A los treinta (30) días hábiles, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractor y/o producido el último acto de hostigamiento.
3. A los treinta (30) días hábiles, para demandar por hostilidad.

Estos plazos de caducidad no están sujetos a interrupción o pacto que los enerve, una vez transcurridos impide el ejercicio del derecho.

Por excepción, los plazos señalados precedentemente, se suspenden en los siguientes supuestos:

1. Por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal peruano, por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; o
2. Por falta de funcionamiento del Poder Judicial; o
3. Por la presentación de la solicitud de la verificación de despido arbitrario a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo o de la autoridad policial, verificación que concluye con la emisión del acta u otro documento que acredite la constatación.
4. Por la presentación de la solicitud de Audiencia de Conciliación, a partir de la fecha en que se solicita y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

En los casos de los numerales 1 y 2, los plazos se suspenden mientras dure el impedimento.

Artículo 357. Caducidad de la facultad sancionadora del empleador

Caduca la facultad del empleador de sancionar una falta:

1. A los treinta (30) días hábiles desde que ésta fue cometida, cuando la misma es sancionable con amonestación o suspensión.
2. A los sesenta (60) días hábiles de conocida la comisión de una falta grave, o de finalizado el procedimiento de investigación, de ser necesario; o, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse producido. Cuando la falta es conocida a raíz de una auditoría, el plazo se extiende a un (1) año.

LIBRO SEGUNDO: DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TÍTULO VI DERECHO DE SINDICACIÓN

Capítulo I Contenido de la libertad sindical





Artículo 358. Libertad sindical individual

El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de observar la Constitución, las leyes y el estatuto de la organización sindical.

La afiliación y desafiliación son voluntarias. Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los trabajadores, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.

Artículo 359. Autonomía sindical

Las organizaciones sindicales tienen autonomía para organizarse y actuar libremente, en función de lo cual pueden redactar su estatuto, reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción. El Estado, empleadores y sus organizaciones deberán abstenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de organizaciones sindicales.

Artículo 360. Principio democrático

Las organizaciones sindicales, en la relación institucional con sus afiliados, guían su accionar en base a la aplicación de principios democráticos.

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

1. Elegir a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.
2. Participar en la vida interna del sindicato y en la adopción de las decisiones institucionales, según los procedimientos previstos en el estatuto.
3. Solicitar y recibir información del órgano directivo sobre la gestión del sindicato.
4. No ser sancionado por causa no establecida en el estatuto y sin respetar el debido proceso.
5. Recibir, sin discriminación alguna, las prestaciones y servicios que el sindicato brinde a sus afiliados, conforme al estatuto.

Capítulo II Organizaciones sindicales

Artículo 361. Sindicatos

Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente trabajadores que tengan intereses sociales y económicos comunes. En tal sentido, no pueden distribuir en forma algunas rentas o bienes del patrimonio sindical.

Artículo 362. Tipos de sindicato

Pueden constituirse sindicatos:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para empresas en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías.
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre estos en el Capítulo II del Título I.
3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad.





4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad.
6. De cadena productiva o de redes de contratación o subcontratación.
7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

Artículo 363. Requisitos para ser miembro de un sindicato

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

1. Prestar servicios en la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de organización sindical.
2. No formar parte del personal de dirección, salvo que el estatuto expresamente lo permita. Estos trabajadores podrán constituir su propia organización sindical.
3. No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito, respecto de un mismo empleo.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

Artículo 364. Secciones sindicales

Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando esta cuente con más de un (1) centro de trabajo; de organizaciones sindicales de rama de actividad o gremio; o de cualquier otra organización sindical de ámbito supraempresarial; o de organizaciones de alcance local, regional o nacional; los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que laboren, la que ejercerá su representación en el ámbito que corresponda.

La sección sindical estará representada en la forma que establezca el estatuto y, en defecto de este, por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de esta.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de este Código en cuanto resulten pertinentes.

Artículo 365. Fines y funciones de los sindicatos

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito o a sus afiliados, según corresponda, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar la organización sindical en calidad de asesor. Las reglas de representación ante las autoridades judiciales se rigen por lo señalado en las normas procesales correspondientes
2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de ellos se originen.
3. Participar en la vida política, económica y social de la nación.
4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores.





5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales.
6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 366. Número mínimo de afiliados

Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere afiliarse a por lo menos a diez (10) trabajadores.

Artículo 367. Representantes de los trabajadores

En la empresa en que no se haya constituido sindicato los trabajadores tienen derecho a elegir a dos (2) representantes ante su empleador y ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la Autoridad Inspectiva de Trabajo y cualquier otra autoridad competente.

La elección de los representantes debe ser comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 368. Constitución del sindicato

La constitución de un sindicato se hará en asamblea, en la que se aprobará el estatuto y se elegirá a la junta directiva.

Artículo 369. Libros de la organización sindical

Las organizaciones sindicales deberán llevar los libros que establezca el estatuto y cuando menos los siguientes:

1. Actas.
2. Padrón de afiliados.
3. Libros contables.

Los libros de las organizaciones sindicales serán visados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 370. Contenido del estatuto

El estatuto de la organización sindical contendrá al menos:

1. La denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada.
2. El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato.
3. Los órganos de gobierno y su funcionamiento, así como los mecanismos para el régimen de provisión electiva de cargos, que deberá ajustarse a principios democráticos y promover la renovación de la representación sindical, así como la presencia de mujeres en no menos de un tercio (1/3) del total de los miembros de la junta directiva, cuando sea aplicable.
4. Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
5. El régimen de modificación del estatuto, de fusión y disolución de sindicatos.
6. El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.
7. Derechos y obligaciones de los afiliados.





Artículo 371. Procedimiento de registro

Las organizaciones sindicales, para fines de su registro, presentarán ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los siguientes documentos:

1. Copia simple del acta de la asamblea de constitución en la que se indique que se aprobó el estatuto y se eligió a la junta directiva. El acta debe estar suscrita por los trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida.
2. Copia simple de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que deberá desarrollar al menos el contenido formal establecido en este Código.
3. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados con su firma y número de documento de identidad, libreta del adolescente trabajador o documento oficial del trabajador extranjero según corresponda. Si se trata de una organización de ámbito supraempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores.
4. En el caso de federaciones o confederaciones, la nómina de las organizaciones afiliadas, que deberán encontrarse previamente registradas.

El registro se efectúa en forma automática a la sola presentación de los documentos respectivos. En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o al rechazo de la solicitud mediante decisión fundamentada que advierta la omisión. El plazo máximo para expedir la constancia de inscripción es de cinco (5) días hábiles.

Los actos de modificación del estatuto y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se presentarán siguiendo el mismo trámite. En todos los casos, se trata de actos meramente formales, en los que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede ejercer facultades discrecionales.

Artículo 372. Personalidad jurídica

El registro de un sindicato le confiere personalidad gremial para todo efecto legal. Los sindicatos, cumplido el trámite de registro podrán por este sólo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

En este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo pondrá en conocimiento de la oficina de Registros Públicos correspondiente todos los cambios que se produzcan en el estatuto y la junta directiva para que exista correlación entre ambos registros.

Artículo 373. Responsabilidad de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales responden solo por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

Artículo 374. Federaciones y confederaciones

Los sindicatos tienen el derecho de constituir o integrar organizaciones de grado superior, así como afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que elijan. Las federaciones y confederaciones se rigen por las normas establecidas para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 375. Constitución y afiliación a federaciones y confederaciones

Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o ámbito y para una confederación al menos de dos (2) federaciones igualmente registradas.





Es permitida la afiliación directa de trabajadores a federaciones o confederaciones de preverlo así el estatuto de la respectiva organización sindical.

Capítulo III Órganos sindicales y patrimonio sindical

Artículo 376. La asamblea general

La asamblea general es el órgano máximo de la organización sindical y tiene las atribuciones que señale el estatuto. En las organizaciones sindicales de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, se estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Artículo 377. La junta directiva

El estatuto señala los requisitos y procedimientos para la elección de la junta directiva.

La junta directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los estatutos. La representación procesal del sindicato corresponde al secretario general, salvo disposición distinta del estatuto.

Artículo 378. Patrimonio de la organización sindical

El patrimonio del sindicato está constituido por:

1. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general.
2. Las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
3. El producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales.
4. Los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 379. Descuentos de cuotas sindicales por planillas

El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador.

Se requerirá de autorización escrita del trabajador para el descuento de cuotas extraordinarias.

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de titularidad de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador. En su defecto, el empleador se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad, sin que esta situación genere algún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.

Artículo 380. Cese del descuento de cuota sindical

El descuento de las cuotas sindicales de un trabajador cesará a partir del momento en que este o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la desafiliación.

Capítulo IV Protección de la libertad sindical

Artículo 381. Protección genérica de la libertad sindical

Son nulos y carentes de todo efecto los preceptos normativos, los actos administrativos, las cláusulas de convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empleadores y, en general, todo acto, que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a una organización sindical, a sus acuerdos o al ejercicio de actividades sindicales.





Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionado o inminentemente amenazado el derecho de libertad sindical, puede impugnar judicialmente el acto lesivo, en proceso abreviado laboral, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan

Artículo 382. Titulares de la protección específica de la libertad sindical

Gozan de tutela específica:

1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta (30) días calendario antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta cuatro (4) meses después.
2. Los miembros de la Junta directiva de los sindicatos, federaciones confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 367, hasta cuatro (4) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos.
3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, treinta (30) días calendario antes y cuatro (4) meses después de la elección.
4. Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, hasta cuatro (4) meses después de concluido el procedimiento respectivo.
5. Los representantes sindicales que participen en las instancias de diálogo social nacional o regional, siempre que su condición de miembro se encuentre acreditada por la instancia correspondiente, hasta cuatro (4) meses después de concluida su participación.

En todos los supuestos señalados anteriormente, rige lo dispuesto en el último párrafo del artículo 363.

Artículo 383. Alcances de la protección específica de la libertad sindical

La protección específica a que se refiere el numeral 2 del artículo precedente, salvo regulación más favorable del convenio colectivo, comprende:

1. En las organizaciones sindicales de primer grado, hasta tres (3) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose dos (2) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12).
2. En el caso de los representantes de los trabajadores hasta un máximo de dos (2).
3. En la federación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15).
4. En la confederación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20).

Artículo 384. Contenido de la protección específica de la libertad sindical

1. Para el despido por justa causa de un trabajador que goza de protección específica se aplican las siguientes reglas:
 - a) El empleador cursará la comunicación a que se refiere el artículo 145, expresándole en la misma su decisión de solicitar al juez que autorice el despido. La demanda para la autorización del despido se interpone en el plazo de quince días siguientes y se tramita ante el Juez Especializado de Trabajo en proceso abreviado.
 - b) Simultáneamente a la interposición de la demanda, el empleador puede, en decisión fundamentada que comunicará al trabajador, suspenderlo sin goce de remuneración. El juez,





en la audiencia única y de oficio, confirma o revoca dicha medida o la sustituye por la suspensión imperfecta de la relación laboral.

- c) Si el despido no es autorizado, el trabajador tiene derecho a las remuneraciones dejadas de percibir.
 - d) El despido sustentado en sentencia judicial firme no puede ser impugnado.
2. En el caso de traslado de un trabajador que goza de protección específica, el juez puede disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado, siempre que el trabajador lo solicite en el escrito de demanda o posteriormente. En este caso, el juez corre traslado del pedido al empleador dentro de los dos (2) días siguientes, otorgándole el plazo de tres (3) días para que pruebe que los motivos del acto impugnado no son antisindicales. Con su contestación o sin esta, el Juez resuelve dentro de los dos (2) días siguientes, concediendo o denegando la suspensión solicitada. Esta resolución es apelable sin efecto suspensivo.

La sentencia que declare fundada la demanda ordena el cese inmediato del acto o conducta lesiva y la reposición de la situación al estado anterior a la violación o amenaza de la libertad sindical, sin perjuicio de disponer la reparación de los daños y perjuicios que hubiere ocasionado.

Artículo 385. Prelación en caso de cese

Los dirigentes sindicales tendrán prelación para continuar su relación laboral en los casos de despido colectivo. Para su inclusión en la nómina se requiere justificación específica.

Artículo 386. Facilidades para la actividad sindical

Los dirigentes sindicales de todo nivel gozarán de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

1. Ingresar al centro de trabajo o coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previa coordinación con el empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de trabajo.
2. Entrevistarse directamente con los representantes del empleador para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo.
3. Realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen, respetando la libertad de trabajo del personal que decidió no sumarse a ellas.
4. Contar con medios de comunicación físicos o electrónicos con sus afiliados y el conjunto de los trabajadores.
5. Facilitar el uso en sus instalaciones de un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades sindicales, siempre que ello sea posible y no afecte el funcionamiento del centro de trabajo.
6. Gozar de permisos y licencias sindicales remuneradas para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, en la forma que establece este Código.

Artículo 387. Permisos y licencias remuneradas

Los permisos y licencias sindicales deben ser remunerados abonándose al trabajador su remuneración ordinaria, asignaciones, bonificaciones y beneficios complementarios que le correspondería percibir como si estuviera laborando efectivamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo.

Los permisos se conceden para actos de concurrencia obligatoria.





Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Las licencias serán de libre disposición de la organización sindical y las disfrutarán los dirigentes y representantes que se encuentren bajo el amparo de la protección específica de la libertad sindical.

Los dirigentes sindicales con derecho a disfrutar de licencia sindical son en número al menos los que disfrutaban de la protección específica de la libertad sindical.

La participación de los dirigentes y/o representantes sindicales en la comisión negociadora, no será computable dentro de los treinta (30) días de licencias señalados; sin embargo, están sujetos a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo.

Los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional; dispondrán de dos (2) días de licencia por cada convocatoria que requiera su participación. En caso de que su participación requiera el traslado a localidades en las cuales el viaje no pueda realizarse en el mismo día de la licencia otorgada, se otorgará un (1) día adicional.

Artículo 388. Información periódica

Los empleadores proveerán a la organización sindical información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo, particularmente aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo.

Si no hay acuerdo de partes se proporcionará a la organización sindical, una vez al año, la siguiente información:

1. Número total de trabajadores y prestadores de servicios que desempeñan actividades para la empresa bajo cualquier régimen jurídico o modalidad contractual directamente o a través de terceros.
2. Relación de trabajadores afiliados que fueron cesados durante el periodo.
3. Los cambios de empleador derivados de la fusión, escisión y otras formas de reorganización societaria.
4. El estado de las cotizaciones a los sistemas previsionales de salud de los trabajadores que representa.
5. Copia de la parte pertinente de la planilla electrónica de remuneraciones presentadas por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de los trabajadores que representa.

El uso de la información deberá ser reservado y utilizado con buena fe.

Capítulo V Disolución de organizaciones sindicales

Artículo 389. Causales de disolución

La disolución de una organización sindical se produce:

1. Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.
2. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto.





3. Por pérdida del número mínimo de afiliados. Para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los trabajadores sindicalizados despedidos que hubieran denunciado la antisindicalidad del despido o la no renovación de contrato sujeto a modalidad ante la inspección del trabajo o demandado la reposición en sede judicial, en tanto el proceso no hubiera concluido.
4. Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público.
5. Por liquidación de la empresa en el caso de sindicatos de ese ámbito.

En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, el pedido se sustanciará en el proceso ordinario laboral, en concordancia con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo o norma que la sustituya. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

La disolución de un sindicato trae como consecuencia la cancelación de su registro sindical. En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, la cancelación del registro se efectúa por el mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución de la organización sindical.

Artículo 390. Liquidación del patrimonio sindical

La liquidación del patrimonio sindical será efectuada por una comisión liquidadora conformada por no más de tres (3) miembros designados por la asamblea general. El patrimonio sindical que quedare una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por la comisión liquidadora a la organización sindical que el estatuto o, en defecto de este, la asamblea general designe para tal efecto. A falta de designación se adjudicará a la federación o confederación a que estuviere integrado el sindicato y de no estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.

TÍTULO VII DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I Bases de la negociación colectiva

Artículo 391. Definición de negociación colectiva

La negociación colectiva es el procedimiento que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o en su defecto, representantes elegidos por los trabajadores, encaminados a celebrar un convenio colectivo.

Artículo 392. Niveles o ámbitos negociales

El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado. Corresponde a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.





Artículo 393. Deber de negociar de buena fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que se expresa en la obligación de reconocer a la contraparte como interlocutor negocial y de hacerlo con el propósito de celebrar de un convenio colectivo.

Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente:

1. La recepción del pliego de peticiones.
2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa.
3. La entrega a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la información solicitada por esta a la empresa para practicar la valorización del pliego de peticiones y examinar la situación económica-financiera de la empresa, conforme el artículo 403.
4. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordada.
5. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación.
6. La abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

Artículo 394. Derecho de información

A petición de los trabajadores o de la organización sindical, la parte empresarial deberá proporcionar la información necesaria relacionada con el ámbito negocial.

Los trabajadores podrán solicitar dicha información hasta con ciento veinte (120) días calendario de anticipación de la fecha de culminación del convenio en curso, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días calendario de solicitada.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, los trabajadores o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo; de persistir el incumplimiento, se aplicará la multa respectiva.

Por convenio colectivo se podrá establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los representantes de los trabajadores, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido.

En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa, esta información, que deberá referirse por lo menos a los dos últimos ejercicios económicos, de ser el caso, deberá incluir como mínimo:

1. Balance General y Estado de Ganancias y Pérdidas.
2. Las planillas de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial, del semestre anterior a la solicitud de información.
3. La última memoria anual, de ser el caso.

Artículo 395. Fomento de la negociación colectiva

El Estado podrá conceder tratamiento tributario más ventajoso o reconocer incentivos específicos a los beneficios económicos otorgados mediante convenio colectivo.





Además, la Autoridad Administrativa de Trabajo entregará información sobre la situación económica de la unidad de negociación y sobre los salarios del sector.

La Autoridad Administrativa de Trabajo elaborará reportes periódicos y sectoriales sobre la situación de la negociación colectiva en cada semestre.

Capítulo II Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva

Artículo 396. - Mayor representatividad

La organización sindical que afilie a la mayoría absoluta representa a la totalidad de los trabajadores de su ámbito en la negociación colectiva y en las controversias derivadas de la aplicación o interpretación de convenios colectivos de eficacia general.

En los escenarios de pluralidad sindical, esta regla no implica la exclusión de los sindicatos minoritarios, quienes mantienen su derecho a participar de forma proporcional en la negociación colectiva encabezada por la organización sindical mayoritaria, conforme se desarrolle en las normas complementarias del presente Código.

El sindicato que no afilia a la mayoría absoluta representa sólo a sus afiliados y puede celebrar convenios colectivos de eficacia limitada a éstos.

Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría absoluta, los sindicatos coaligados ejercerán esa representación proporcionalmente al volumen de afiliación de cada uno, salvo que opten por otro criterio. De no constituirse una representación mayoritaria se aplica a cada uno de los sindicatos la regla del párrafo anterior.

Para determinar el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores del respectivo ámbito, se podrá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de quien tuviera legítimo interés.

Artículo 397. Representación de las partes y comisión negociadora

Representan a los trabajadores en las negociaciones de empresa, la organización sindical, el conjunto de ellas en proporción a su grado de representatividad o, en defecto de organización sindical, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores. En los demás ámbitos, la organización sindical o conjunto de ellas en proporción a su grado de representatividad. En ambos casos la representación de las organizaciones sindicales se da a través de sus dirigentes.

La comisión negociadora puede estar conformada por otros trabajadores afiliados al sindicato, distintos de quienes forman la junta directiva, en número no mayor a dos (2), siempre que así lo previera el estatuto.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo 383. En el caso de negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión está conformada por lo previsto en el artículo 367.

La representación del o de los empleadores está a cargo de las personas que designen mediante comunicación escrita cursada a la otra parte, y no puede ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

En todos los casos, el solo nombramiento conlleva las facultades de participar en la negociación, practicar todos los actos procedimentales propios de ésta, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, el convenio colectivo de trabajo, así como participar en el arbitraje.





Artículo 398. Derecho de asesoramiento

Las partes podrán ser asesoradas durante todo el procedimiento por las personas que estimen conveniente, así como por representantes de organizaciones de nivel superior a los que se encuentran afiliadas, a quienes se brindará las facilidades correspondientes.

Los asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones, salvo que sean autorizados expresamente.

Artículo 399. Contenido del pliego de peticiones

La negociación colectiva se inicia con la presentación al empleador de un pliego que, aprobado por la asamblea general respectiva, debe contener:

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar los representantes de trabajadores.
2. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora.
3. Nombre o denominación social y domicilio de la empresa, o empresas y de la o las organizaciones de empleadores comprendidas.
4. Las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyecto de convenio colectivo.
5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a los que se refiere el artículo 367.

Artículo 400. Oportunidad de presentación del pliego de peticiones

La presentación del pliego de peticiones puede hacerse dentro de los sesenta (60) días calendario anteriores al vencimiento de vigencia del convenio colectivo.

La entrega del pliego de peticiones se hace directamente al empleador, empleadores, organización u organizaciones de los mismos. De forma simultánea debe remitirse copia del mismo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para el conocimiento del inicio de la negociación, sin que deba emitir calificación alguna.

Si hubiera negativa a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que se limitará a notificarlo sin calificación alguna.

Capítulo III Negociación directa

Artículo 401. - Negociación directa

Recibido el pliego de peticiones por la parte empleadora, ésta convocará a reuniones de negociación directa a la parte laboral en el término de diez (10) días calendario. Dicho plazo podrá extenderse por cinco (5) días calendario más, a solicitud del empleador, cuando este demuestre que median causas justificadas. De no hacerlo, los representantes de los trabajadores pueden requerir su instalación o dar por finalizada esta etapa y continuar el procedimiento.

En el caso de pluralidad de empresas, el plazo de diez (10) días señalado en el párrafo anterior comprende también la obligación de designar a un apoderado común.

Artículo 402. Duración y formalidades de la negociación directa

La negociación directa tendrá la duración que las partes acuerden en el acto de instalación, pero puede prorrogarse o terminar antes del plazo establecido por decisión de estas o de una de ellas. A





falta de acuerdo, el plazo máximo es de ciento veinte (120) días calendario. Es potestativo de las partes prorrogar el plazo y levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 408.

Artículo 403. Estudio económico-laboral

En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

En caso de incumplimiento por parte del empleador en la entrega de la información, se aplicará la multa que establezca las normas complementarias del presente Código

Capítulo IV Conciliación

Artículo 404. Inicio de la conciliación

Dentro de los cinco (5) días siguientes de agotada la negociación directa sin acuerdo integral, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que convoque a conciliación, salvo que acuerden solicitarlo a otra persona natural o jurídica. Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá convocar de oficio a las partes a conciliación en el mismo término.

Artículo 405. Formalidades, duración y conclusión de la conciliación

La conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes. El conciliador podrá presentar propuestas de solución a las partes.

La conciliación tendrá la duración que determinen las partes. Cualquiera de ellas podrá darla por finalizada cuando lo considere conveniente.

Capítulo V Convenio colectivo

Artículo 406. Definición

El convenio colectivo es el acuerdo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, y en especial remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales o a falta de estas por representantes autorizados de los trabajadores, y, de la otra parte, por un empleador, grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores.

Artículo 407. Convenios colectivos

El convenio colectivo puede ser adoptado en negociación directa o conciliación. Los acuerdos parciales previstos en el artículo siguiente son convenios colectivos y se integrarán en el acuerdo o laudo que ponga fin a la controversia.





Los acuerdos colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores, adoptados fuera del procedimiento regular establecido en el presente Código, constituyen instrumentos con iguales efectos que el convenio colectivo.

Artículo 408. Acuerdos parciales

Las partes pueden llegar a acuerdos parciales durante cualquier etapa de la negociación colectiva, los que deberán constar por escrito y ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo. La negociación continuará para resolver los temas pendientes.

Artículo 409. Características del convenio colectivo

El convenio colectivo tiene las características siguientes:

1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes estas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito.
2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador.
3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho.
4. Su vigencia es la que acuerden las partes.
5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
6. Vencido el plazo de vigencia, sus cláusulas continúan rigiendo indefinidamente mientras no sean expresamente modificadas por un convenio colectivo posterior, salvo aquellas que por su naturaleza tengan un plazo determinado.
7. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 410. Interpretación del convenio colectivo

Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas; las obligacionales y las delimitadoras según las reglas de los contratos.

Artículo 411. Formalidades y publicidad del convenio colectivo y laudos arbitrales

El convenio colectivo o laudo arbitral deberá formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo con el objeto de su registro, archivo y divulgación.

La Autoridad Administrativa de Trabajo publicará en el portal informático del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los convenios colectivos y laudos arbitrales.

Artículo 412 Mecanismos de solución

Las partes incluirán en el convenio colectivo los mecanismos pacíficos que procuren la solución directa de las divergencias que surgieran en la aplicación o interpretación de determinadas cláusulas. El acuerdo, laudo o decisión que ponga fin a tales divergencias tendrá la eficacia del convenio colectivo respectivo.





Artículo 413. Adhesión a un convenio colectivo

Las partes negociales podrán convenir adherirse a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

Artículo 414 Impugnación de convenio colectivo

El convenio colectivo podrá ser impugnado, parcial o totalmente, ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los siguientes casos:

1. Por razón de nulidad.
2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de los trabajadores.

Tienen legitimación activa para interponer la demanda el sindicato de trabajadores o los representantes de éstos, el empleador, los terceros afectados gravemente y la Autoridad Administrativa de Trabajo que hubiera conocido del convenio colectivo.

Tienen legitimación pasiva, todos los representantes que participaron en la comisión negociadora.

Capítulo VI Arbitraje

Artículo 415. Sometimiento a arbitraje

Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores podrán someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje de este artículo es potestad exclusiva de las organizaciones de trabajadores. El arbitraje señalado en el párrafo precedente puede ser solicitado por las organizaciones de trabajadores-en caso de la primera negociación o de mediar actos de mala fe. A solicitud de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

En el caso que las organizaciones de trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a medios de solución pacíficos, o directamente al arbitraje. En caso de solicitar el arbitraje se requiere la aceptación escrita del empleador. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de las organizaciones de trabajadores sobre arbitraje, en el término del tercer día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta.

Artículo 416. Arbitraje y huelga

Una vez sometido el diferendo a arbitraje voluntario o potestativo, los trabajadores deben abstenerse de recurrir a la huelga.

Artículo 417. Composición del tribunal arbitral

Las partes podrán acordar la designación de la persona o personas que tendrán a su cargo el arbitraje, que puede ser un árbitro unipersonal, un tribunal arbitral, una institución representativa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, o cualquier otra modalidad. A falta de acuerdo sobre el particular, se instalará un tribunal arbitral compuesto por tres (3) miembros.

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan con el nombramiento del presidente, las vacantes serán cubiertas por sorteo de las listas que al efecto elaborará el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo para Lima Metropolitana y las diversas regiones. El sorteo estará a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y se hará con citación a las partes.



**Artículo 418. De los árbitros**

Los árbitros no representan los intereses de la parte que los designó y deben ejercer el cargo con estricta imparcialidad, ética y discreción absoluta.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados, ni en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Los honorarios de los árbitros se establecerán por acuerdo de las partes y entre éstas y ellos. Cuando el arbitraje es a iniciativa de la parte empleadora, esta asumirá dos terceras partes (2/3) de su costo. Las normas complementarias del presente Código establecerán una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial.

Artículo 419. Reglas procesales del arbitraje

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo.

Al hacerse cargo de su gestión, el órgano arbitral recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente existente en su repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe económico laboral. Si no lo hubiere, lo solicitará de oficio a ésta.

Asimismo, convocará a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones, lo que se llevará a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles desde su instalación.

El órgano arbitral tiene la facultad de ordenar pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros, y en general, obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones u organismos cuya opinión resulte conveniente para resolver.

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 403, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

Artículo 420. Plazo del proceso arbitral

El proceso arbitral no excederá de treinta (30) días, contados desde su instalación, salvo prórroga acordada por las partes. Durante este período el órgano arbitral puede convocar las veces que estime necesario a las partes, por separado o conjuntamente.

Artículo 421. Contenido del laudo arbitral

El laudo arbitral no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una u otra. Excepcionalmente podrá atenuar posiciones extremas, sin desnaturalizarlas y fundamentando su decisión.

Artículo 422. Efectos del laudo arbitral

El laudo arbitral tiene los mismos efectos y características que el convenio colectivo. Es inapelable y de carácter imperativo para ambas partes.

Artículo 423. Aclaración, corrección e integración del laudo

A solicitud de parte, formulada dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación, o por propia iniciativa, los árbitros pueden aclarar, corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar, o integrar el laudo si se hubiese omitido alguno de los puntos materia de la controversia.





En cualquiera de los supuestos contenidos en este artículo, los árbitros resolverán en un plazo de tres (3) días.

Artículo 424. Impugnación del laudo arbitral

El laudo podrá ser impugnado en los casos siguientes:

1. Por razón de nulidad.
2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de los trabajadores.

De declararse la invalidez total del laudo, se proroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un plazo de diez (10) días. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procederá conforme a lo previsto en el presente capítulo.

De declararse la nulidad parcial del laudo, de ser el caso, se procederá a emitir laudo complementario conforme a las reglas del párrafo anterior.

Durante el trámite de la impugnación, no se suspenderá la aplicación del laudo arbitral.

TÍTULO VIII DERECHO DE HUELGA

Capítulo I Huelga y sus requisitos

Artículo 425. Definición

Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada en forma democrática y mayoritaria y ejercitada pacíficamente por los trabajadores, en defensa de sus derechos o la promoción de sus intereses.

Artículo 426. Ámbitos de la huelga

La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo.

Artículo 427. Requisitos para el ejercicio de la huelga

Para el ejercicio del derecho de la huelga se requiere que:

1. El acuerdo sea adoptado en asamblea.
2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga.

A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido;

En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán.

3. En la negociación colectiva se hayan agotado los medios pacíficos de solución de conflicto y no haya sido sometido a arbitraje.





4. Se especifique el ámbito de la huelga, el motivo y el día y hora fijados para su iniciación.

Capítulo II Efectos y calificación de la huelga

Artículo 428. Efectos de la huelga

La huelga declarada observando lo establecido en los artículos anteriores, produce los siguientes efectos:

1. Si la decisión fue adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en este. Se exceptúa los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende en los mismos términos la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes, con las excepciones antes señaladas.
2. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social.
3. Impide retirar del centro de trabajo, las máquinas, materias primas u otros bienes, salvo que se trate de circunstancias excepcionales aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y sin menoscabo de las facultades ordinarias del empleador para administrar, disponer y custodiar las instalaciones, maquinaria, equipos y demás bienes de la empresa.

Artículo 429. Prohibición de contratar personal de reemplazo

Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de reemplazar a los trabajadores comprendidos en su ámbito, o de contratar directa o indirectamente los servicios prestados por éstos, salvo que la huelga, agotado el procedimiento previsto en el artículo 432, hubiera sido declarada ilegal. El incumplimiento de esta disposición será considerado como una infracción muy grave.

Artículo 430. Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico laborales

En caso se determine en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, este deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.

Artículo 431. Ilegalidad de la huelga

La huelga será declarada ilegal cuando:

1. No cumpla con alguno de los requisitos para su declaratoria señalados en el artículo 427.
2. No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título.
3. Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
4. Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes.
5. No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje.

Artículo 432. Declaración de ilegalidad y efectos

A solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, la Autoridad Judicial se pronunciará sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.





En caso se declare la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante aviso de características notorias colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de juez de paz, y a falta de estos, bajo constancia de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Los días de inasistencia al centro de trabajo incluyendo el día en que el empleador formula el requerimiento, no son computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

Capítulo III Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos

Artículo 433. Servicios esenciales a efectos de la huelga

Son servicios esenciales para la comunidad aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, en particular:

1. Los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos.
2. Los de electricidad, agua y desagüe.
3. Los de limpieza y saneamiento.
4. Los de necropsias e inhumaciones.
5. Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
6. Los de control de tráfico aéreo.
7. Los de establecimientos penales.

Un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población.

Para que la actividad específica de un empleador sea considerada como servicio esencial, la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúa su impacto en relación a lo señalado en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 434. Huelga en servicios esenciales

Cuando el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad, la organización de trabajadores deberá, de ser el caso, proveer el personal indispensable para impedir la interrupción total de las labores y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan.

Artículo 435. Determinación de los servicios mínimos

El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos, de acuerdo al artículo anterior. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada acompañada de un informe técnico sustentatorio. En caso de divergencia, se deberá recurrir a un órgano técnico independiente a los efectos de establecer el servicio mínimo, de conformidad con lo establecido por las normas complementarias de este Código. La decisión será vinculante.

Artículo 436. Servicios de mantenimiento

Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiese la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, los representantes de trabajadores o Sindicatos, de ser el caso, deberán proveer el personal indispensable para evitar aquellos riesgos.

Las normas complementarias de este Código definirán los alcances del presente artículo.





Artículo 437. Determinación de servicios de mantenimiento

El convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios de mantenimiento. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, se deberá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo determinen las normas complementarias de este Código.

Artículo 438. Sanción por abstención de labores de personal de servicios mínimos y de servicios de mantenimiento

El personal calificado como indispensable de acuerdo a los artículos 435 y 437 del presente Código, que se abstuviese de trabajar durante la huelga sin causa justificada, incurrirá en falta grave.

Artículo 439. Huelga prolongada

En caso que la huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o que, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, poniendo en riesgo la vida, salud o seguridad de todo o parte de la población, o que deriven en crisis nacional aguda, la Autoridad Administrativa de Trabajo promueve el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar estas, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve el conflicto en forma definitiva.

Capítulo IV

Otros medios de solución de conflictos durante la huelga

Artículo 440. Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga

Con el fin de solucionar el conflicto que dio origen a la huelga, las partes voluntariamente podrán intentar llegar a un acuerdo directo, recurrir a conciliación o arbitraje.

Solo en los casos en que la organización sindical recurre al arbitraje, la huelga debe ser levantada.

Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá citar a reuniones conciliatorias con el objeto de encontrar una solución a la controversia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

El presente Código entra en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", y se aplica conforme al artículo XX del Título Preliminar.

SEGUNDA. Referencia normativa y días hábiles

Toda referencia a un artículo en el presente Código, sin indicación expresa de una norma distinta, se entiende referida al Código de Trabajo.

Toda referencia a día en este Código se entiende por hábiles, salvo indicación expresa en contrario.

TERCERA. Pago por recargo al consumo

La percepción por los trabajadores del pago por recargo al consumo regulado en la quinta disposición complementaria del Decreto Ley N° 25988, sólo tiene el atributo de no remunerativo cuando se acredite la existencia de un acuerdo escrito expreso entre el empleador y los representantes de los trabajadores o mediante convenio colectivo, que establezca: el porcentaje a cobrar sobre el costo del servicio y las reglas o criterios para establecer, recaudar, informar, repartir y pagar a los trabajadores el monto recaudado por recargo al consumo.

El monto recaudado por recargo al consumo debe ser repartido y pagado, en su totalidad, entre los trabajadores vinculados con la atención al público. Están excluidos del beneficio del reparto del





recargo al consumo: los propietarios o conductores del negocio, accionistas, directores y representantes legales del empleador.

El recargo al consumo no sustituye a las propinas que los usuarios del servicio decidan otorgar directamente a los trabajadores a modo de liberalidad; sumas que no puede adjudicarse el empleador.

Mediante las normas complementarias del presente Código se establecen las disposiciones aplicables para establecer, recaudar, informar, repartir y pagar el recargo al consumo, dispuesto por la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Ley N° 25988.

CUARTA. Contratos de trabajo de duración determinada en el sector Construcción y Portuario

Los contratos de trabajo de duración determinada regulados en el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción y en la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario, se rigen bajo sus propias normas.

QUINTA. Acreditación de la experiencia laboral

Para efectos de acceso al empleo y de ascenso, se entiende como experiencia laboral el tiempo durante el cual una persona ha realizado labores generales, prestando servicios personales, retribuidos y subordinados; o autónomos; o formativos; o civiles; o aquellos servicios con certificación laboral; bajo cualquier modalidad contractual o régimen legal. Se entiende como experiencia profesional, el tiempo acumulado de experiencia laboral ejerciendo funciones propias de la profesión computándose a partir de la obtención de la calidad de egresado, grado académico, título o certificación que acredita la culminación de la etapa de educación superior o técnica productiva.

SEXTA. Licencia para donantes de órganos

En el marco del fomento para la obtención, donación y el trasplante de órganos y/o tejidos humanos, tienen derecho a licencia, con suspensión imperfecta, los trabajadores que acrediten haber sido seleccionados para realizar una donación y/o trasplante de órganos y/o tejidos, médula ósea, células madre, sangre y/o sus derivados, en el marco de lo establecido por la Ley N° 29471, la Ley N° 28189 y la Ley N° 27282 o la que las sustituya.

La licencia abarca el tiempo, determinado por el médico especialista, que se requiera para la evaluación, pruebas y controles médicos previos y posteriores a la donación y/o trasplante, así como el término de la distancia en caso de traslado a una localidad diferente a la del centro de trabajo. El donante debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud correspondiente.

SÉPTIMA. Suspensión por invalidez temporal, enfermedad y accidente

Los supuestos de invalidez temporal, enfermedad y accidente a los que se refiere el artículo 126, generan una suspensión imperfecta; siendo de aplicación las normas pertinentes de seguridad social.

El empleador debe continuar abonando la remuneración al trabajador durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del derecho del empleador a solicitar ante la entidad competente el reembolso correspondiente a los subsidios aplicables.

La suspensión opera desde la fecha de inicio de la inasistencia del trabajador, quien debe informar la situación al empleador dentro de los tres (3) días hábiles después de la ocurrencia; salvo supuestos de impedimento físico, que razonablemente debe valorar el empleador. En el mismo plazo, el trabajador debe presentar al empleador, únicamente, el certificado o constancia emitido por el médico tratante, en el formato que este utilice.

Cuando el empleador lo requiera, en los casos que corresponda, el trabajador deberá presentar el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, emitido por la entidad competente, otorgándole para ello un plazo no menor de diez (10) días hábiles, desde la fecha del alta médica.





En los contratos sujetos a modalidad, se genera una prórroga automática del contrato durante el periodo de suspensión subsidiado por la seguridad social; salvo que el empleador acredite que la prórroga resulta irrazonable en atención a la condición causal del plazo del contrato.

El empleador puede solicitar la verificación de la ocurrencia por un especialista acreditado, a su costo y en el lugar en el que se encuentre el trabajador; así como puede solicitar, a su costo, la declaración de invalidez temporal, conforme al artículo 126 del presente Código.

OCTAVA. Conformación de la comisión calificadora para declarar las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales

En un plazo de sesenta (60) días calendario desde la vigencia del presente Código, el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el ministro de Salud, emitirá las normas complementarias que regulen la conformación y el funcionamiento de la comisión calificadora a que se refiere el artículo 135.

NOVENA. Regulación de los regímenes laborales especiales

En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tras un proceso de diálogo social en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, presentará un proyecto de ley que regule los regímenes laborales especiales para su incorporación en este Código.

DÉCIMA. Aplicación supletoria del Código de Trabajo a los trabajadores del sector público

El presente Código se aplica supletoriamente a las relaciones laborales del sector público, en lo que corresponda.

DÉCIMA PRIMERA. Sobre las normas inspectivas de trabajo

En un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizará las adecuaciones pertinentes al Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo en el marco de lo dispuesto en el presente Código, y en un plazo de sesenta (60) días calendario posteriores, se aprobará el Texto Único Ordenado del referido Reglamento, por Decreto Supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DÉCIMA SEGUNDA. Adecuación de normativa por parte del Sector Educación

En un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Educación adecúa la normativa reglamentaria de la Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; y, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, esta última en relación a la educación técnico productiva, y las demás que correspondan; a las disposiciones contenidas en el presente código sobre la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los Centros de Formación, las infracciones y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

Las acciones de fiscalización derivadas de la adecuación normativa señalada en el párrafo precedente, se realizarán de manera progresiva en el marco del presupuesto institucional del Ministerio de Educación, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

DÉCIMA TERCERA. Formulación de procedimientos de convalidación del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil

En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, desde la vigencia del presente Código, el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece los procedimientos para determinar la convalidación del certificado de capacitación laboral juvenil con los procesos formativos según etapas y niveles educativos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS





PRIMERA. Sobre la negociación colectiva en trámite

Las negociaciones colectivas en trámite, al entrar en vigencia el presente Código, se adecuarán a sus disposiciones.

SEGUNDA. Plazo de adecuación para la distribución adicional de utilidades por rectificación o reparos

Los empleadores que se encontraran en la situación prevista en el artículo 223 y no hubieran distribuido las utilidades respectivas, podrán hacerlo con arreglo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 892 dentro de un plazo de noventa (90) días calendario, desde la vigencia del presente Código; vencido el plazo se aplicará lo señalado por el indicado artículo.

TERCERA.- Renovación de convenios de remuneración integral vigentes

Los convenios de remuneración integral vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, pueden ser renovados por acuerdo de partes, hasta el 31 de diciembre del año en curso, para luego adecuarse a lo establecido por este Código.

CUARTA. Convenios de modalidades formativas vigentes

Los convenios de modalidades formativas laborales suscritos por las empresas u organizaciones de trabajo con anterioridad a la vigencia del presente Código, se rigen por las normas aplicables a la fecha de su suscripción hasta su vencimiento, sin posibilidad de prórroga bajo el referido marco normativo.

QUINTA. Denominación de los Institutos o Escuelas de Educación Superior

Para efectos del presente código, los Institutos de Educación Superior Tecnológica, Institutos Superior de Educación e Institutos de Educación Superior Pedagógica son considerados como Instituto o Escuela de Educación Superior hasta la conclusión del proceso de licenciamiento a las entidades que apliquen, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

SEXTA. Emisión de normas complementarias

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emite progresivamente las normas complementarias al presente Código, debiendo aprobar un Texto Único Ordenado de dichas normas.

SÉPTIMA. Aplicación de los reglamentos existentes

Los reglamentos existentes sobre las materias que regula el presente Código, continúan rigiendo subsidiariamente en cuanto sean compatibles con este, hasta que se emitan las normas complementarias al Código de Trabajo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Incorporación del artículo 69 a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo

Incorpórase el artículo 69° a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo con el siguiente texto:

"Artículo 69°.- Declaración de ilegalidad de la huelga

En los casos en que se incumplan los requisitos establecidos en el artículo 427 del Código de Trabajo, se podrá solicitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Corrido el traslado de la solicitud a la organización sindical dentro de los dos (2) días de interpuesta la solicitud, ésta la puede contradecir en el plazo de tres (3) días hábiles de notificada. El juez resuelve lo que corresponda en el plazo máximo de tres (3) días".

SEGUNDA. Modificación de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial





Modifíquese la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, la que queda redactada de la siguiente manera:

“SÉPTIMA. Adecuación y administración del REMYPE

La administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), creado mediante Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la SUNAT a los ciento ochenta (180) días calendario posteriores a la vigencia del Código de Trabajo aprobado por Ley N° XXXXX.

(...)”





VII. ANEXOS

VII.1 Resolución Ministerial N° 232-2021-TR

Policía Nacional del Perú y Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2013-IN;

DEBE DECIR:

"De conformidad con la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1266 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, el Decreto Legislativo N° 1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 026-2017-IN, el Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2013-IN; y, la Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior;"

2016162-1

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Crean Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 232-2021-TR

Lima, 26 de noviembre de 2021

VISTOS,

El Memorando N° 1260-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo, el Informe N° 45-2021-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando N° 947-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 509-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0905-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo logró importantes avances de consenso respecto a la propuesta de la Ley General del Trabajo, que se le presentó en el año 2002.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 257-2011-TR, se constituye una Comisión de Expertos encargada de revisar y actualizar el proyecto de Ley General del Trabajo; la cual presentó el 19 de enero de 2012 su informe final, adjuntando una nueva propuesta del mencionado proyecto normativo;

Que, por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR, se crea la Comisión Técnica Sectorial encargada de analizar, evaluar y emitir un informe técnico, con componentes jurídicos, socio laborales y económicos, respecto a la propuesta de proyecto de Ley General del Trabajo presentada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por la Comisión de Expertos, constituida a través de la Resolución Ministerial N° 257-2011-TR;

Que, con fecha 19 de febrero de 2014, la Comisión Técnica Sectorial, creada por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR, presenta su informe al Despacho Ministerial; sin embargo, a la fecha, no se ha culminado la elaboración de una propuesta de proyecto de ley, que sea sometida a diálogo social tripartito y, luego, propuesta para su debate y aprobación por el Congreso de la República; en tal sentido, resulta necesario retomar el planteamiento de elaborar esta ley de importancia fundamental para la institucionalización de las relaciones laborales en el país;

Que, la elaboración de un Código del Trabajo o Ley General del Trabajo es una petición constante por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores del país, así como por la academia especializada en relaciones laborales; por lo que, es de suma importancia nacional la expedición de un Código de Trabajo que, armonizando los intereses de trabajadores y empleadores, sistematice con coherencia la dispersa normatividad laboral del país y que establezca el tratamiento legal que deben recibir los modernos fenómenos que se producen en las relaciones laborales, garantizando el irrestricto respeto de los derechos fundamentales laborales, individuales y colectivos, los compromisos internacionales asumidos por el Perú y el mandato constitucional que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, la cual señala en el lineamiento 2.1, del eje 2: "Promover el empleo decente y la empleabilidad contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo";

Que, se hace necesario tomar las medidas pertinentes que coadyuven a contar con una propuesta de anteproyecto de Código de Trabajo, para que luego se inicie el proceso de diálogo social tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo; y, posteriormente, sea remitida por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República, para su debate y aprobación en sede legislativa;

Que, el artículo 35 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone que las Comisiones del Poder Ejecutivo son órganos que se crean para cumplir con las funciones de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que deben servir de base para las decisiones de otras entidades. Sus conclusiones carecen de efectos jurídicos frente a terceros. No tienen personería jurídica ni administración propia y están integradas a una entidad pública;

Que, el numeral 1 del artículo 36 de la precitada Ley señala que las comisiones sectoriales son de naturaleza temporal, creadas con fines específicos para cumplir funciones de fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos, creándose formalmente por resolución ministerial del titular del sector correspondiente;

Que, por lo expuesto, se requiere constituir una Comisión Sectorial de naturaleza temporal encargada de elaborar un informe que contenga una propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, que luego sea sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando también los aportes de la sociedad civil;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Creación

Créase la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, que luego sea sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando también los aportes de la sociedad civil.

Artículo 2. Conformación

2.1 La Comisión Sectorial está conformada por los/as siguientes integrantes.



- a) Un/a representante del Despacho Viceministerial de Trabajo, quien la preside.
- b) Un/a representante del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
- c) Un/a representante del Despacho Ministerial.
- d) Ella/ Secretario/a Técnico/a del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.
- e) Ella/ Jefe/a de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
- f) Ella/ Director/a General de la Dirección General de Trabajo.
- g) Ella/ Director/a General de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) Ella/ Director/a General de la Dirección General de Promoción del Empleo.

2.2 Cada integrante de la Comisión Sectorial puede contar con un/a representante alterna/a.

2.3 La participación de los integrantes de la Comisión Sectorial es ad honorem.

Artículo 3. Acreditación de los integrantes

Los/as integrantes de la Comisión Sectorial son acreditados/as, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial, mediante comunicación escrita dirigida a la Secretaría Técnica de la Comisión Sectorial.

Artículo 4. Funciones

La Comisión Sectorial tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Analizar y evaluar el contenido normativo de la propuesta de proyecto de Ley General del Trabajo presentada por la Comisión Técnica Sectorial, creada por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR y sus antecedentes.
- b) Elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.
- c) Analizar y evaluar las implicancias jurídicas, sociolaborales y económicas de la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.
- d) Emitir un informe que contenga la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, que será presentada ante el Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 5. Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica de la Comisión Sectorial es ejercida por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La Secretaría Técnica tiene como funciones brindar asistencia y apoyo técnico y administrativo a la Comisión Sectorial, convocar a sus integrantes, llevar el registro de los acuerdos adoptados, custodiar toda la documentación que se genere durante su vigencia y coordinar todas las acciones necesarias para el cumplimiento del objeto y funciones de la Comisión Sectorial.

Artículo 6. Instalación

La Comisión Sectorial se instala en un plazo máximo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 7. Colaboración, asesoramiento y apoyo

La Comisión Sectorial puede convocar a instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, organizaciones de la sociedad civil o profesionales especializados/as, cuya participación se estime necesaria para la consecución de su objeto, sin que ello genere gastos al Tesoro Público. Estas instituciones, organizaciones o profesionales ejercerán su participación en calidad de invitados de la Comisión Sectorial.

Artículo 8. Vigencia

La Comisión Sectorial tiene una vigencia de ciento veinte días calendario contados desde su instalación, para presentar el informe final que contenga la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.

Artículo 9. Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente Resolución Ministerial se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin inrogar gastos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 10. Publicación

La presente Resolución Ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (www.gob.pe/mtoe) el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2016083-1

Aprueban transferencia financiera del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de cuarenta (40) convenios suscritos

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 233-2021-TR**

Lima, 26 de noviembre de 2021

VISTOS: Los Informes N° 278-2021-TP/DE/UAPI-CFATEP y N° 291-2021-TP/DE/UAPI-CFATEP, de la Unidad de Articulación y Promoción de Intervenciones, los Informes N° 02415-2021-TP/DE/UPPSM-CFPP y N° 02445-2021-TP/DE/UPPSM-CFPP, de la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización, el Informe N° 436-2021-TP/OE/UAJ, de la Unidad de Asesoría Jurídica, el Oficio N° 1313-2021-MTPE/3/24.1 y N° 1321-2021-MTPE/3/24.1, de la Dirección Ejecutiva del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", el Memorando N° 0968-2021-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 0918-2021-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y,

CONSIDERANDO.

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N° 004-2012-TR, N° 006-2017-TR, N° 004-2020-TR, y la Ley N° 31153, se crea el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" (en adelante, el Programa "Trabaja Perú") con el objetivo de generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, de acuerdo a la información que proporcione el organismo competente y a las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico.

Que, los literales a), b), c), y d) del artículo 5 del Decreto Supremo N° 004-2020-TR, norma que aprueba la reestructuración del Programa "Trabaja Perú", establecen que son funciones de dicho Programa: "a) Promover la generación de empleo temporal para la población en situación de pobreza, pobreza extrema y afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada (MONC); b) Brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"; c) Supervisar, monitorear y hacer seguimiento de la ejecución de proyectos de inversión pública y actividades intensivas



VII.2 Cuadro comparativo de temas referenciales: Países de la Alianza del Pacífico y propuesta de Código de Trabajo Perú 2022

CHILE		COLOMBIA		MÉXICO		PERÚ		PROPUESTA 2022
<p>Dos o más empresas son consideradas como un solo empleador cuando tengan una dirección laboral común, y concurren condiciones como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.</p> <p>(Art. 3 CT)</p>	<p>Hay grupo empresarial cuando además del vínculo de subordinación, exista entre las entidades unidad de propósito y dirección. Existe unidad de propósito y dirección cuando la existencia y actividades de todas las entidades persigan un objetivo determinado por la matriz, sin perjuicio del desarrollo individual del objeto social o actividad de cada una de ellas.</p> <p>Art. 28 Ley 222 de 1995)</p>	<p>Grupo empresarial, el conjunto de personas jurídicas organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras,</p> <p>(Art. 22 Ley de Instituciones de Crédito Federal).</p>	<p>En el ámbito normativo de las (MYPE, se señalo que un "grupo económico" es conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. (Reglamento de la Ley MYPE, art. 4)</p> <p>"Existe solidaridad en las obligaciones laborales (...) en los casos en que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores." (Pleno Jurisdiccional Laboral - junio de 2008).</p>	<p>Existe un grupo de empresas cuando dos o más empresas, jurídicamente independientes, están sujetas a una dirección común de contenido general, de modo tal que constituyen o actúan como una unidad económica de carácter permanente. (Art. 6)</p> <p>Se establece que cuando un trabajador presta servicios en dos o más empresas que conforman un grupo, de forma simultánea o sucesiva, todas las empresas del grupo son responsables solidariamente por el pago de los derechos laborales y obligaciones de la seguridad social. (Art. 8)</p>				
<p>El Código de Trabajo de Chile recoge dos tipos de contrato temporal: (i) Por obra o servicio determinado y (ii) Por acuerdo de las partes.</p> <p>(Art. 10 CT)</p>	<p>Se da libremente por acuerdo de las partes, para cualquier tipo de actividad.</p>	<p>Contratos de duración determinada</p> <p>Existen solo 3 tipos de contratos de duración determinada: (i) cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar (obra determinada); cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos Ley (regímenes especiales).</p> <p>(Art. 37 LFT)</p>	<p>De acuerdo con la legislación vigente, existen nueve (9) modalidades de contratación a plazo determinado, divididas en tres grupos: i) contratos temporales (por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; por necesidades del mercado y por reconversión empresarial), ii) contratos de naturaleza accidental (ocasional, de suplencia y de emergencia) y iii) contratos de obra o servicio (específico, intermitente y de temporada).</p> <p>(Art. 54, 55 y 56 LPCL)</p>	<p>En el Anteproyecto del Código de Trabajo se proponen seis (6) modalidades de contratación a plazo determinado, eliminando: el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; el contrato temporal por reconversión empresarial y el contrato accidental de emergencia. Se añade como nueva modalidad "el contrato expresamente autorizado por ley". (Art. 19)</p> <p>Los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada. (Art. 17)</p>				





CHILE		COLOMBIA		MÉXICO		PERÚ		PROPOUESTA 2022	
Un año (Art. 159 inc. 3 CT).	No puede ser superior a 3 años (art. 46 CST).	Plazo máximo de contrato de duración determinada Depende de la naturaleza de la obra o el plazo de subsistencia.	Por inicio de actividad o incremento de actividad: hasta 3 años Por necesidades del mercado: hasta 5 años. Por reconversión empresarial: hasta 2 años. Ocasional: hasta 6 meses.	Por inicio de actividad: hasta 18 meses. (Art. 20) Por necesidades coyunturales del mercado: hasta 1 año. (Art. 21) Ocasional: hasta 6 meses. (Art. 22)	Pueden celebrarse diversos contratos bajo distintas modalidades siempre que no excedan de un máximo de 2 años. (Art. 28)				
Se considera contrato a tiempo parcial cuando se trata de una de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria. Tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, con excepción de la gratificación legal, que será proporcional. (Art. 40 CT)	No hay un régimen de contrato a tiempo parcial. Se rige bajo la modalidad de contratación por horas, como un contrato de obra o servicio determinado.	Contrato a tiempo parcial Se considera contrato a tiempo parcial cualquier trabajo cuya jornada sea inferior o igual a las 40 horas semanales. Tienen los mismos beneficios sociales, pagados de forma proporcional.	Contrato a tiempo parcial Pueden celebrarse diversos contratos de duración determinada bajo distintas modalidades en el centro de trabajo hasta por un máximo de 5 años. (Art. 57, 58, 59 y 74 LPCL)	Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores. (Art. 29) Gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios. (Art. 30)					
Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Si se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso de 30 días.	Hay dos modalidades: La Ley 1221 del 2008 regula el teletrabajo en general, señalando que pueden ser trabajadores autónomos, móviles y suplementarios. La Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa, como una modalidad transitoria.	Es la modalidad bajo la cual la persona trabajadora desempeña sus labores en lugares distintos al establecimiento del empleador, utilizando las tecnologías de la información. (Art. 330-A LFT)	Hay dos modalidades: La ley 30036 regula el teletrabajo en general. El Decreto de Urgencia N°115-2021 regula el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria, es decir, como medida transitoria hasta el 31 de diciembre de 2022.	Ya no se contempla el trabajo remoto. Solo habrá teletrabajo cuando haya acuerdo con el trabajador. Los costos de la prestación de labores para el teletrabajo son asumidos o compensados por el empleador. Puede contratarse a alguien como teletrabajador o pactarse -por acuerdo- con un trabajador presencial que pase a ser teletrabajador, en cuyo caso el					





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MÉXICO	PERÚ	PROPIUESTA 2022
(Ley 21.391)			Una diferencia sustancial es la provisión de equipos por parte del empleador en el caso teletrabajo, más no en el trabajo remoto.	trabajador puede revertir y volver al trabajo presencial. Puede realizarse de tres (3) formas: i) totalmente a distancia, ii) parcialmente a distancia (semipresencial) y iii) mixta (mediante acuerdo para prestar labores de forma presencial o a distancia de forma incógnita). De forma excepcional, el empleador unilateralmente puede disponer el teletrabajo cuando el Estado limite la prestación de servicios de forma presencial.
Existen dos tipos: - El régimen de subcontratación, que no distingue entre tipo de actividad. - El de empresas de servicios transitorios. (Art. 183 CT).	Está destinada a proveer servicios especializados, con autonomía e independencia. (Resolución 2021 del Ministerio de Trabajo)	Tercerización El trabajo en régimen de subcontratación debe cumplir con las siguientes condiciones: - No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. - Deberá justificarse por su carácter especializado. - No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. (Art. 15-A LFT)	Son actividades especializadas aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados. Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio. (Art. 1 Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización, modificado por DS 001-2022-TR)	(Art. 35, 37 y 38)
				Se realizó un cambio general que simplifica términos, precisa las prestaciones admitidas de los servicios con intervención de terceros y se regula criterios que ayuden a identificar qué actividades forman parte del núcleo de negocio. (Art. 56-58) Respecto al núcleo al núcleo del negocio: - No es válida la tercerización con destaque continuo de personal. - Si es válida la tercerización que no implica destaque de personal. (Art. 67) Se proponen normas para la garantía de derechos laborales, como: - Igual remuneración por trabajo de igual valor, comparando trabajadores de la





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MÉXICO	PERÚ	PROPUESTA 2022
<p>Entre las causas justificadas de despido están: las conductas indebidas de carácter grave; negociaciones dentro del giro del negocio; y la no concurrencia a las labores sin causa justificada. Estas 3 causas son explicadas a detalle en el Código de Trabajo. En estos supuestos no procede el pago de indemnización.</p> <p>(Art. 160 CT)</p> <p>También se puede despedir por necesidades de la empresa; bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o de la economía; pero en este supuesto, procede el pago de una indemnización.</p>	<p>El Código Sustantivo de Trabajo detalla 15 causas justas de despido, entre las que se encuentran causas tanto por conducta como por capacidad.</p> <p>(Art. 62 CST)</p>	<p>Causales de despido</p> <p>La Ley Federal de Trabajo detalla 10 causas de rescisión de la relación laboral, relacionadas con la conducta de la persona trabajadora.</p> <p>(Art. 51 LFT)</p> <p>Por otro lado, detalla como causa de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta de la persona trabajadora.</p> <p>(Art. 53 inc. IV LFT).</p>	<p>Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:</p> <p>físicas o mentales, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley.</p> <p>Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comisión de falta grave prevista en la ley. - La condena penal por delito doloso. - La inhabilitación del trabajador. 	<p>empresa principal y de la tercerizadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la tercerizadora. - (Art. 68-72) <p>Son causas justificadas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:</p> <p>El detrimento de las facultades físicas o mentales, siempre que hayan sido aplicados los ajustes razonables de acuerdo a ley y no sea posible su traslado a otro puesto de trabajo.</p> <p>Se añade que, en caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones, la causa de rendimiento deficiente sólo puede ser imputada después de transcurridos no menos de 6 meses desde que se aplicó dicha tecnología, siempre que en dicho período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para desempeñar tal actividad.</p> <p>(Art. 138)</p> <p>Respecto a las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, se precisa la referencia a "faltas graves" como aquellas que, según su gravedad, pueden dar lugar al despido. A las faltas graves previstas en la legislación actual, se añade el hostigamiento sexual y hostigamiento laboral o acoso laboral. Asimismo, se ha dispuesto el despido por incumplimiento del pacto de exclusividad.</p>





PERU

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MÉXICO	PERÚ	PROPUESTA 2022 (Art. 49 y 140)
<p>Si el contrato hubiere estado vigente un año o más, se paga la indemnización pactada, aumentada de acuerdo a las siguientes reglas previstas en el art. 168 del CT.</p> <p>Además de la indemnización, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. (Art. 162 CT)</p> <p>Si al efectuarse el despido, el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales de la persona trabajadora, el despido es nulo.</p>	<p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, se deberá pagar una indemnización, en los términos definidos en el artículo 64 del CST.</p>	<p>Indemnización por despido</p> <p>Frente a un despido incausado corresponde la reposición o indemnización a elección de la persona trabajadora. (Art. 48 y 55 LFT).</p>	<p>El Tribunal Constitucional ha señalado que, además del despido nulo (previsto en el art. 29 de la LPCL), en caso de despido incausado y fraudulento corresponde la reposición. El trabajador puede elegir, en su lugar, el pago de una indemnización.</p> <p>Si el despido es arbitrario (previsto en el art. 34 LPCL), el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.</p> <p>La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.</p> <p>(Art. 29, 34 y 38 LPCL)</p>	<p>Se establece la categoría de despido sin causa justificada, precisando que es aquel que se basa en hechos notoriamente inexistentes o falsos, en causa no prevista legalmente o no probada en juicio, cuando las pruebas que lo sustentan son falsas u obtenidas ilícitamente, el que se produce sin permitir al trabajador ejercer su derecho de defensa y/o cuando agravia derechos fundamentales relacionados con el ejercicio de la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, la maternidad y la presentación de un reclamo. (Art. 147 y 148)</p> <p>La consecuencia es la nulidad del despido, tras lo cual procede la reposición, salvo que el trabajador opte por la indemnización. (Art. 150)</p> <p>Además, procede también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido, así como los depósitos que corresponden a la CTS y sus intereses. (Art. 153 inc. 2 y 3)</p> <p>La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios. (Art. 150)</p>
<p>No se considera como parte de la jornada de trabajo. (Art. 34 Código de Trabajo)</p>	<p>No se considera como parte de la jornada de trabajo. (Art. 167 CST).</p>	<p>Refrigerio</p> <p>Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo, será computado como parte de la jornada de trabajo.</p>	<p>No puede ser inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada ni horario de trabajo. No genera compensación económica.</p>	<p>La duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.</p>





PERU

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MEXICO	PERU	PROPUESTA 2022
<p>Maternidad: 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Paternidad: cinco días hábiles.</p>	<p>Maternidad: 18 semanas. Paternidad: 2 semanas.</p>	<p>(Art. 64 LFT)</p> <p>Licencia remunerada por maternidad y paternidad</p> <p>Maternidad: 6 anteriores y 6 posteriores al parto. Paternidad: 5 días</p>	<p>(Art. 7 Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, art. 15 del Reglamento).</p>	<p>Esta pausa en la jornada es una condición de trabajo que genera una compensación económica a favor del trabajador. Los periodos de mayor duración no generan esta obligación de compensación, salvo pacto en contrario. (Art. 258)</p>
<p>Maternidad: 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Paternidad: cinco días hábiles.</p>	<p>Maternidad: 18 semanas. Paternidad: 2 semanas.</p>	<p>Licencia remunerada por maternidad y paternidad</p> <p>Maternidad: 6 anteriores y 6 posteriores al parto. Paternidad: 5 días</p>	<p>Maternidad: 98 días (se presume calendario) (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal). (Art. 2 Ley 30367, que modifica el art. 1 de la Ley 26644)</p> <p>Paternidad: 10 días calendario consecutivos. (Art. 2 Ley 30807, que modifica la Ley 29409).</p>	<p>Maternidad: 126 días calendario (63 días de descanso prenatal y 63 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal). Este periodo puede extenderse por 30 días naturales en caso de nacimiento múltiple o de niños con discapacidad. (Art. 298)</p> <p>Paternidad 10 días hábiles consecutivos. Se agrega supuestos especiales de licencia por nacimientos de tipo: - Prematuros y partos múltiples: 20 días calendario - Con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: 30 días calendario - Con complicaciones graves en la salud de la madre: 30 días calendario (Art. 307)</p>
<p>El Reglamento interno debe prever un procedimiento para los casos de denuncia por acoso sexual (Art. 154 inc. 12 CT)</p> <p>El acoso sexual y el acoso laboral son causas justificadas de despido (Art. 160 inc. b y f CT).</p> <p>La Ley 20.348</p>	<p>La Ley 1257 de 2008 señala cuáles es la definición de violencia contra la mujer y daño contra la mujer (Art. 2 y 3).</p> <p>Así mismo, la Ley 1257 señala que el Ministerio de Protección Social tiene la función de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, así como de implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. (Art. 12)</p>	<p>Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo</p> <p>El hostigamiento y el acoso sexual constituyen causas de rescisión de la relación de trabajo. (Art. 47 inc. VIII LFT).</p> <p>Si la persona trabajadora es víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, podrá dar por finalizada la relación laboral hasta dentro de los siguientes 30 días de ocurrido el hecho, teniendo derecho al pago de una indemnización (Art. 50, 51 y 52 LFT).</p>	<p>La Ley 30364 define los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre los cuales menciona el acoso sexual en el lugar de trabajo (art. 5 inc. B).</p> <p>La Ley 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres por igual trabajo y establece la obligación de elaborar cuadros de categorías y funciones. (art. 2)</p>	<p>El anteproyecto añade un nuevo capítulo (Capítulo V) sobre igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo, en el que se precisa lo siguiente:</p> <p>Son grupos especiales de protección las personas LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas y pueblos indígenas u originarios (Art. 318)</p>





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MÉXICO	PERÚ	PROPUESTA 2022
<p>El empleador está obligado a cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Si tiene 5 o más trabajadores, deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones. (Art. 62 CT)</p>		<p>No producirá efecto legal cualquier disposición que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad. (Art. 5 inc. XI LFT).</p>	<p>La Ley N°27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual determina la responsabilidad del empleador, que consiste en capacitar a los trabajadores sobre esta materia, reparar los perjuicios laborales ocasionados a la persona hostigada e informar al MTPE los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones. (Art. 7)</p>	<p>Se define el concepto de discriminación, así como la tipología (discriminación directa e indirecta). (Art. 320 y 321)</p> <p>Se prohíbe la discriminación remunerativa, recogiendo el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, (acorde con el Convenio 100 de la OIT). (art. 325). Se dispone el contenido mínimo respecto a la elaboración de cuadros de categorías y funciones. (Art. 325 y 327)</p> <p>Se define el concepto de hostigamiento sexual laboral (Art. 337), se determina la responsabilidad del empleador, que consiste en capacitar a los trabajadores sobre esta materia, garantizar la adopción de mecanismos de protección, informar al MTPE sobre los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones, establecer un procedimiento de investigación y sanción célere, poner en conocimiento de la PNP la comisión de estos delitos, así como de otras instituciones pertinentes. (Art. 340) y las consecuencias del hostigamiento sexual laboral. (Art. 341)</p>
<p>Para constituir un sindicato en una empresa con más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores, que representen al menos el 10% del total de los que prestan servicios en ella.</p>	<p>Para constituir un sindicato se requiere de un número no inferior a veinticinco (25) afiliados. (Art. 359 CST)</p>	<p>Libertad sindical</p> <p>Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo. (Art. 364 LFT)</p>	<p>Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere afiliarse por lo menos a 10 trabajadores. (Art. 366)</p> <p>(Art. 14 LRCT)</p>	





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE		COLOMBIA		MÉXICO		PERÚ		PROPUESTA 2022	
Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. (Art. 227 CT)	El Código de Trabajo prevé dos tipos de negociación colectiva: a nivel de empresa (art. 305) y la negociación no reglada (art. 314). La negociación no reglada implica que en cualquier momento podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.	La negociación colectiva puede celebrarse a nivel de empresa o establecimiento, industria y oficio. (Art. 468 CST).	Negociación Colectiva La negociación colectiva puede darse a nivel de empresa, de industria o de gremio (art. 387 LFT). También existe la figura del contrato-ley, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o sindicatos de patronos, para establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, zonas económicas, o en todo el territorio nacional. (Art. 404 LFT)	Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. <u>A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.</u> (Art. 45 LRCT)	El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado. Corresponderá a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. (Art. 392)	Si no se hubiese llegado a un acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o cuando se advierten actos de mala fe, las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo. (Decreto Supremo N° 009-2017-TR, que modifica el art. 61 Reglamento LRCT).	Si no hay acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores tienen la potestad de someter el diferendo a arbitraje. En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia al arbitraje. (Art. 415)		
Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje. El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363 (Art. 386 CT)	Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. (Art. 444 CST) Serán sometidos a arbitramento obligatorio: los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos; los conflictos en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme al art. 444; y los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos	Arbitraje Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en contratos colectivos o en contratos-ley cuando: i) existan circunstancias económicas que la justifiquen; y ii) el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. (Art. 426 LFT)							





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CHILE		COLOMBIA		MÉXICO		PERÚ			
Si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa, o paraliza actividades imprescindibles para su funcionamiento (sin perjuicio del porcentaje de trabajadores comprendidos), el empleador puede declarar el cierre temporal o lock-out. (Art. 354 CT)		La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias (Art. 449 CST)		Efectos de la huelga La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. (Art. 447 LFT)		Frente a una huelga, se suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo de las personas que están realizando la huelga. No se afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios. (Art. 77 LRCT)		Si la decisión de ir a la huelga es adoptada por mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral de todos los trabajadores de este ámbito. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS, record vacacional y beneficios relativos a la seguridad social. (Art. 428)	
Durante la huelga o el cierre temporal, se suspende el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. Durante la huelga, los trabajadores involucrados podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales. En el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores afectados que no se encuentren en huelga. Durante la huelga, el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical. (Art. 355 CT)									
No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.		Está prohibida la huelga en los servicios públicos, que son: los que se prestan en cualquiera de las Ramas del Poder Público; los de empresas de transportes por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; los de establecimientos sanitarios como hospitales y clínicas; los de		Son considerados como servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a		Son servicios públicos esenciales: Los sanitarios y de salubridad; los de limpieza y saneamiento; los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; los de establecimientos penales; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de transporte; los de naturaleza		Son servicios esenciales aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población: los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos; los de electricidad, agua y desagüe; los de limpieza y saneamiento;	
		Servicios esenciales							





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

CHILE	COLOMBIA	MEXICO	PERÚ	PROPUESTA 2022
(Art. 362 CT)	establecimientos de asistencia social; los de plantas de leche; plazas de mercado; sean ellos oficiales o privados; los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; los de actividades de transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo, cuando están destinados al abastecimiento del país. (Art. 430 CST)	artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. (Art. 920 y 925 LFT)	estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República; otros que sean determinados por Ley. (Art. 72 y 83 Reglamento LRCT)	los de necropsias e inhumaciones; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de control de tráfico aéreo; los de establecimientos penales. Se añade: un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población. (Art. 433)

