



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Siempre**  
con el pueblo



## **INFORME FINAL**

**Comisión Sectorial encargada  
de elaborar una propuesta de  
Anteproyecto de Código del Trabajo**  
*(Resolución Ministerial N° 232-2021-TR)*

*Marzo 2022*



## INDICE

I. PRESENTACIÓN.....	2
II. ANTECEDENTES.....	4
II.1 Debate al interior del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.....	4
II.1.1 Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005).....	4
II.1.2 Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Ad Hoc (septiembre-octubre de 2006). 4	
II.2 Comisión de Expertos (Septiembre-Diciembre de 2011).....	5
II.3 Comisión Técnica Sectorial al interior del MTPE (2014).....	6
III. COMISIÓN SECTORIAL CREADA POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 232-2021-TR.....	7
III.1 Conformación.....	7
III.2 Metodología de trabajo y reuniones de trabajo.....	8
IV. DIAGNÓSTICO.....	10
IV.1 Situación del Mercado de Trabajo en el Perú.....	10
IV.1.1 Contexto económico nacional.....	10
IV.1.2 Mercado de trabajo nacional.....	12
IV.1.3 Caracterización de los asalariados privados formales.....	27
IV.1.4 Caracterización de los asalariados del sector público sujetos al D. Leg. N° 728.....	45
IV.1.5 Situación de las modalidades formativas.....	46
IV.1.6 Beneficiarios.....	47
IV.2 Escenario Jurídico Laboral en el Perú.....	48
IV.2.1 Dispersión Normativa.....	48
IV.2.2 Problemáticas generadas por la dispersión normativa laboral.....	51
IV.2.3 Importancia de la implementación del Código de Trabajo en el marco del Objetivo de Perú de formar parte de la OCDE.....	52
V. PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO.....	53
V.1 Consideraciones en torno a la propuesta.....	53
V.2 Principales modificaciones a la propuesta del PLGT 2014.....	53
V.3 Uso de lenguaje inclusivo.....	63
VI. FÓRMULA LEGAL.....	65
VII. ANEXOS.....	176
VII.1 Resolución Ministerial N° 232-2021-TR.....	176
VII.2 Cuadro comparativo de temas referenciales: Países de la Alianza del Pacífico y propuesta de Código de Trabajo Perú 2022.....	178
VII.3 Acta final de la Comisión Sectorial.....	188



## I. PRESENTACIÓN

Un Código del Trabajo en el Perú, ha sido siempre una larga e histórica aspiración de los dirigentes sindicales, líderes empresariales, gestores de relaciones laborales y la propia academia en el mundo del trabajo. Nuestro país es uno de los pocos en Latinoamérica que no cuenta con un cuerpo normativo articulado que sistematice coherentemente las normas aplicables a las relaciones laborales; por el contrario, nuestra dispersión normativa en materia laboral implica que trabajadores y empleadores deban recurrir a diversas y complejas normas -muchas veces difíciles de integrar- para poder conocer sus derechos y obligaciones, dificultándose así el acceso a esta información.

Así tenemos que, el compendio de normas laborales respecto del régimen privado, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), tiene más de 1,800 páginas de diversas normas con más de 30 años de antigüedad.

Por ello, desde el año 2002 se han venido elaborando diversas propuestas normativas para intentar darle al país un texto legal, como es el caso en una Ley General de Trabajo que reúna la regulación aplicable a las diversas situaciones que se presentan en las relaciones de trabajo.

En este informe que es la propuesta de la Comisión Sectorial se señalan los esfuerzos que en ese sentido se hicieron mediante el anteproyecto elaborado por una Comisión de Expertos que, en el 2002, fue presentada ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); el debate, los consensos y disensos alcanzados en el CNTPE entre los años 2002 y 2006; luego, la propuesta elaborada por una segunda Comisión de Expertos en el año 2011; siguiendo la propuesta elaborada por una Comisión Técnica Sectorial del MTPE que fue presentada inicialmente en el año 2014.

Señalamos también que ninguna de las propuestas señaladas fue acogida por el Poder Ejecutivo menos debatida por el Pleno del Congreso de la República, quedando condenada en el olvido la aspiración común de poseer un instrumento jurídico que regule de manera justa las relaciones entre capital y trabajo, protegiendo los derechos de los trabajadores, dinamizando el mercado interno y promoviendo la inversión privada con un sentido de responsabilidad con el país. Esa situación de olvido, en donde los poderes del Estado se abstenían de cumplir con su rol y guardaban silencio, debemos cambiarla.

En ese sentido, durante el Discurso de Asunción del 28 de Julio de 2021, del Presidente de la República, José Pedro Castillo Terrones, se plantearon como objetivos en materia de relaciones laborales mejorar el nivel de empleo, condiciones de trabajo y salarios de acuerdo a lo que señala la Organización Internacional del Trabajo. Por su parte, la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, que fuera aprobada por el Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, desarrolla entre sus lineamientos prioritarios: "Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno", que no fue sino la plasmación de la propuesta que formuló durante su postulación presidencial a fin de conducir nuestra República.

Por ello, en esa línea y considerando los antecedentes señalados, tuvimos a bien desde el despacho Viceministerial de Trabajo, proponer la creación de la Comisión Sectorial encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, la cual se vio plasmada en la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, suscrita por la señora Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Betsy Betzabet Chávez Chino.

Merece esta presentación un agradecimiento especial a los miembros comisionados de esta Comisión Sectorial: Camilo León Castro, Ernesto Aguinaga Meza, Max Terrazos Yamunaqué, Ysabel Ramos Yañez, Juan Lira Loayza, Fanny Montellanos Carbajal, Jorge Larrea De Rossi, Juan Siguas Hernández, Omar Vásquez Quispe, Pablo Alania Arce, Miguel Pinedo Reyes, Kenny Díaz Roncal, Víctor Loyola Desposorio, Jeane Cruz Jaramillo, Emilio Minaya Trujillo y a la secretaria conducida por Mariela Calvo Tuesta, pues a través de significativas horas de labor con sus meritorios aportes, hemos podido evaluar y consolidar las propuestas previamente realizadas por las comisiones anteriores; en donde se han revisado las modificaciones normativas, los precedentes jurisprudenciales, los mandatos de los convenios internacionales; y considerando los nuevos fenómenos laborales que se han dado durante los últimos veinte años, en algunos casos alcanzado consensos y en otros aprobando por mayoría la redacción propuesta; siendo que los debates se





han dado dentro de los márgenes de, por un lado, procurar conservar los consensos alcanzados en el CNTPE y, por otro lado, actualizar la propuesta normativa desde el enfoque de la actual política de gobierno.

En ese sentido, conforme lo establece la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, esta propuesta será sometida al diálogo social con los actores que conforman el CNTPE; pues así, y a partir de la propuesta técnica, los aportes que hagan los actores sociales y de los consensos o disensos que se logren en el CNTPE, el MTPE, una vez más cumpliendo estrictamente su rol como ente rector en materia de relaciones laborales, pueda -luego- culminar la propuesta normativa de 440 artículos 01 Título Preliminar 08 Títulos, 47 sub capítulos, 13 Disposiciones Complementarias y Finales 07 Disposiciones Complementarias Transitorias y 02 modificatorias, que contiene esta presentación, se haga suya y plantee mediante proyecto de ley, para su posterior debate y aprobación en el Congreso de la República marcando así un hito en la regulación de los derechos laborales en nuestro País.

Esperamos así, luego de más de 200 años de vida republicana y de más de 120 años de historia del Derecho del Trabajo en el Perú, resarcir una deuda histórica y contar con el primer Código del Trabajo, materializando anhelos ampliamente postergados y haciendo realidad los compromisos asumidos con el país, especialmente con las mayorías laboriosas del Perú, consuetudinariamente olvidadas.

**EDILBERTO SERGIO JAIME RÍOS**  
Presidente de la Comisión Sectorial  
del Ministerio de Trabajo y Promoción del  
Empleo encargada de elaborar la propuesta  
de Anteproyecto de Código del Trabajo





## II. ANTECEDENTES

En los últimos veinte años ha existido el interés desde el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo de plantear en nuestro país un cuerpo normativo que unifique la dispersa normativa laboral peruana. Sin embargo, este planteamiento no se concretó a pesar de que, a través de los años, entre el 2002 y el 2014, en el marco del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se elaboraron hasta tres propuestas de Proyecto de Ley General de Trabajo, tal como se describe a continuación.

### II.1 Debate al interior del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

#### II.1.1 Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005)

En febrero del 2002, el Congreso de la República comunicó al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) que el Anteproyecto de Ley General de Trabajo (LGT) – elaborado, en el 2001, por una Comisión de Expertos (a solicitud del Congreso)- sería enviado a esta instancia de diálogo para la revisión y formulación de propuestas. Esta Comisión de Expertos estuvo conformada por los abogados laboristas: Carlos Blancas, Víctor Ferro, Javier Neves, Mario Pasco y Alfredo Villavicencio; actuando como Secretario Técnico el abogado Adolfo Ciudad.

El mismo mes, el Pleno del CNTPE acordó que su Comisión Técnica de Trabajo (CTT-CNTPE) se constituya en la instancia consultiva y de debate del Anteproyecto de LGT, de manera que, luego de realizado el análisis respectivo, eleve al Pleno del CNTPE los acuerdos alcanzados y los puntos de discrepancia, para que se informe a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

En el marco del debate de la CTT-CNTPE, se sometieron a diálogo artículos referidos al Título Preliminar, Relación Individual de Trabajo y Relaciones Colectivas de Trabajo. No se ingresó al análisis de las Disposiciones Complementarias y Transitorias.

La discusión de todo el articulado se desarrolló entre marzo de 2002 y mayo de 2005. Cada bloque de artículos, cuya revisión se iba culminando, se fue elevando al Pleno del CNTPE para su ratificación, por lo cual este espacio de diálogo tripartito destinó 07 sesiones para ratificar los acuerdos de su Comisión Técnica<sup>1</sup>.

En esa línea, el CNTPE -a su vez- realizó 07 envíos de los avances del Proyecto de LGT al Congreso de la República (envío por partes): En el 2003, el 25 de noviembre; durante el año 2004, el 19 de marzo, 25 de octubre y 25 de noviembre; y en el 2005, el 16 de mayo, 30 de mayo y 03 de junio de 2005.

#### II.1.2 Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Ad Hoc (septiembre-octubre de 2006)

En septiembre de 2006, el Congreso de la República solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y al CNTPE, la revisión de los artículos no consensuados durante la discusión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005) -que totalizaban 131 artículos-, otorgándole un plazo máximo de 45 días calendarios, para que revise los artículos no consensuados durante la discusión del Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2002-2005).

El 12.09.2006, el Pleno del CNTPE acordó la conformación de una Comisión Ad Hoc, la misma que se instaló el día 18 del mismo mes, con el respaldo de los presidentes de los gremios empresariales, organizaciones sindicales y parlamentarios. Esta Comisión se desempeñó hasta el 26 de octubre, fecha de vencimiento del plazo. En Sesión Ordinaria N° 71 del 27.10.2006, el Pleno del CNTPE ratificó los acuerdos adoptados por la Comisión Ad Hoc.

Finalmente, la Presidencia del CNTPE remitió a la Presidencia de la Comisión de Trabajo del Congreso, los artículos aprobados por la Comisión Ad Hoc y ratificados por el CNTPE; así como, los artículos no consensuados, con indicación de las posiciones de los sectores trabajador, empleador y gubernamental.

<sup>1</sup> El Pleno de CNTPE ratificó los acuerdos de la CTT-CNTPE en la Sesión Ordinaria N° 38 del 24.11.2003; Sesión Ordinaria N° 48 del 18.03.2004; Sesión Ordinaria N° 58 del 19.10.2004, Sesión Extraordinaria N° 12 del 25.10.2004, Sesión Ordinaria N° 65 del 09.05.2005, Sesión Ordinaria N° 66 del 26.05.2005 y Sesión Extraordinaria N° 15 del 02.06.2005).





El diálogo tripartito sobre el Proyecto de LGT, al 26 de octubre de 2006, se resume de la siguiente manera:

TÍTULO PRELIMINAR		C	SC	T
	AMBITO DE APLICACIÓN	8	2	10
	PRINCIPIOS	0	1	1
	FUENTES	3	3	6
	VIGENCIA EN EL ESPACIO	5	0	5
	VIGENCIA EN EL TIEMPO	0	1	1
<b>SUBTOTAL</b>		<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>
		<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO		C	SC	T
TÍTULO I	DEL CONTRATO DE TRABAJO	120	12	132
TÍTULO II	DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	42	18	60
TÍTULO III	DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES	54	13	67
TÍTULO IV	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	69	2	71
TÍTULO V	PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD	1	3	4
<b>SUBTOTAL</b>		<b>286</b>	<b>48</b>	<b>334</b>
		<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO		C	SC	T
TÍTULO VI	DERECHO DE SINDICACIÓN	30	4	34
TÍTULO VII	DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA	29	3	32
TÍTULO VIII	DERECHO DE HUELGA	13	1	14
<b>SUBTOTAL</b>		<b>72</b>	<b>8</b>	<b>80</b>
		<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

		C	SC	T
<b>TOTAL</b>		<b>374</b>	<b>63</b>	<b>437</b>
		<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

C: consensos  
 SC: sin consensos (incluye acuerdos parciales)  
 T: total

Fuente y elaboración: MTPE-Secretaría Técnica del CNTPE

Cabe indicar, que el 16.05.2007, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República dictaminó el Proyecto de Ley General de Trabajo, pero nunca fue sometido a debate en el Pleno del Congreso de la República.

## II.2 Comisión de Expertos (Septiembre-Diciembre de 2011)

En septiembre del 2011, el MTPE conformó una Comisión de Expertos con el fin de actualizar el Proyecto de LGT. Esta Comisión se constituyó mediante Resolución Ministerial N° 257-2011-TR, publicada el 02.09.2011.

La Comisión de Expertos estuvo integrada por los abogados laboristas: Carlos Blancas, Javier Neves, Mario Pasco, Alfredo Villavicencio, Alfonso De los Heros y Jaime Zavala; actuando como Secretario Técnico el abogado Guillermo Miranda.

El informe de dicha Comisión fue presentado ante el CNTPE en la Sesión Ordinaria N° 101 el 23.02.2012. En dicha oportunidad se precisó que la Comisión respetó los consensos del CNTPE, siendo que en algunos casos solo se realizaron pequeñas variaciones de redacción, de fraseo o de estructura del artículo, por razones técnicas o para aclarar el sentido de una disposición o armonizarlas con otras.





Asimismo, se indicó que, de los 425 artículos que totalizaban el proyecto, sólo en 3 no se adoptó acuerdo, no habiendo una posición unánime de la comisión, consignándose en tales casos las posiciones discordantes; estos temas fueron: Personal de dirección; designación y promoción del personal de dirección; y definición de huelga. Asimismo, otros 5 artículos fueron aprobados por mayoría; estos estaban referidos a: contrato por inicio de actividad; duración y características del periodo de prueba; plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio; número mínimo de afiliados a un sindicato; y niveles o ámbitos negociales; en tanto que 417 artículos fueron aprobados por unanimidad por la Comisión.

Realizada la presentación de la Comisión de Expertos ante el Pleno del CNTPE, existió disenso sobre la pertinencia de que el tema sea discutido al interior del CNTPE, no lográndose debatir el proyecto en el CNTPE.

Asimismo, debe indicarse que, el 16.10.2014 mediante Oficio N° 364-2014-MTPE/1, el Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo remitió a la Comisión de Trabajo, del Congreso de la República, el Informe de la Comisión de Expertos, sólo como documento informativo pues no se trataba de un proyecto de ley aprobado por el Poder Ejecutivo.

### II.3 Comisión Técnica Sectorial al interior del MTPE (2014)

Ante la imposibilidad de debatir el proyecto de LGT en el Pleno del CNTPE, por no existir acuerdo sobre ello, dada la negativa del sector trabajador; el MTPE dispuso, mediante Resolución Ministerial N° 138-2012-TR, publicada el 30.05.2012, la creación de una Comisión Técnica Sectorial encargada de emitir un informe respecto a la propuesta de la Comisión de Expertos, con el fin de definir la posición institucional del MTPE, antes de remitir el proyecto al Consejo de Ministros como Proyecto de Ley y luego ser propuesto por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República.

La Comisión Técnica Sectorial tenía por encargo hacer no sólo la revisión jurídica de la fórmula legal, sino también analizar el impacto económico, en el mercado de trabajo nacional, de la propuesta de la Comisión de Expertos.

La Comisión Técnica Sectorial estuvo conformada por los siguientes especialistas del MTPE: Guillermo Miranda Hurtado, Edgardo Balbín Torres, Jorge Larrea De Rossi, Edwin Poquioma Chuquizuta, Fernando Cuadros Luque, y Milagros Vivas Ponce, como Secretaria Técnica.

Esta Comisión elaboró una nueva propuesta de texto normativo, respetando la estructura original y haciendo algunas modificaciones a lo propuesto por la Comisión de Expertos; de igual forma, actualizó algunas disposiciones en atención a las leyes que fue publicando el Congreso de la República (regulación del teletrabajo y licencias para trabajadores con responsabilidades familiares).

Mediante Oficio N° 31-2014-MTPE/4/8 (19.02.2014), la Comisión Sectorial presentó al Despacho Ministerial su propuesta de Proyecto de LGT, así como el informe técnico respecto al impacto económico que tendría la propuesta en el mercado laboral.

Cabe señalar que el Poder Ejecutivo nunca ha hecho suya ninguna de las propuestas, ni planteado –formalmente- un proyecto de ley (ello implicaría que el proyecto tenga aprobación del Consejo de Ministros y sea remitido por el Sr. Presidente de la República al Congreso). De igual forma, ninguna de las diversas propuestas elaboradas desde el año 2002 ha llegado a ser debatida en el Pleno del Congreso de la República.





### III. COMISIÓN SECTORIAL CREADA POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 232-2021-TR

#### III.1 Conformación

Mediante Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, publicada el 27.11.2021 en El Diario Oficial Peruano, se creó la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del MTPE, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo -en adelante Comisión Sectorial- que luego será sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el CNTPE, considerando también los aportes de la sociedad civil.

En atención a la conformación dispuesta por la resolución ministerial, esta Comisión Sectorial se encuentra integrada por los siguientes funcionarios/as y servidores/as del MTPE:

- Titulares:
  - Edilberto Sergio Jaime Ríos, Viceministro de Trabajo y Presidente de la Comisión Sectorial.
  - Camilo Dante León Castro, Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
  - Max Antonio Terrazos Yamunaqué, asesor del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial.
  - Ysabel Ángeles Ramos Yañez, Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
  - Ernesto Alonso Aguinaga Meza, Director General de Trabajo.
  - Juan Ramón Lira Loayza, Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Fanny Esther Montellanos Carbajal, Directora General de Promoción del Empleo.
  - Jorge Larrea De Rossi, Secretario Técnico del CNTPE.
  
- Alternos:
  - Juan Daniel Sigvas Hernández, asesor del Viceministerio de Trabajo.
  - Omar Segundo Vásquez Quispe, asesor del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
  - Pablo Orlando Alania Arce, asesor del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial.
  - Miguel Antonio Pinedo Reyes, Asesor de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
  - Kenny Díaz Roncal, Director de Normativa de Trabajo.
  - Víctor José Loyola Desposorio, Director de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales.
  - Jeane Mylena Cruz Jaramillo, asesora de la Dirección General de Promoción del Empleo.
  - Emilio Minaya Trujillo, asistente legal de la Secretaría Técnica del CNTPE.

La Secretaría Técnica de la Comisión Sectorial ha recaído en la Secretaría Técnica del CNTPE, siendo ejercida por Mariela Calvo Tuesta, asesora de la Secretaría Técnica del CNTPE.

Asimismo, debe indicarse que el trabajo de la Comisión Sectorial ha contado con el apoyo técnico de las áreas especializadas del MTPE y sus servidores, como es el caso de:

- David Tenorio Manayay, de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
- Cynthia Torres Cuba, Katherine Durand Bustamante, Christian Montero Rossel, Nicole Villa Villavicencio y Milagros Vivas Ponce de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miguel Angel Nuñez del Prado Reynoso, Pamela Neyra Gil y Catherine Paucarpura Ninayahuar, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales.
- Raúl Fuentes Reynoso, Delia Salazar Córdova y Lucy Marmanillo Tárraga, de la Secretaría Técnica del CNTPE.

La Comisión Sectorial ha tenido a su cargo las siguientes funciones:

- a) Analizar y evaluar el contenido normativo de la propuesta de proyecto de Ley General del Trabajo presentada por la Comisión Técnica Sectorial, creada por Resolución Ministerial 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 MTPE.

La Comisión Sectorial se instaló el 03.12.2021, contando con 120 días calendario a partir de dicha fecha para presentar el informe final que contenga la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.

### III.2 Metodología de trabajo y reuniones de trabajo

Para cumplir con el encargo señalado en la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, se dispuso que las temáticas del proyecto de LGT de la Comisión Técnica Sectorial de 2014, fuesen distribuidas y asignadas entre los representantes de la Comisión Sectorial, para la revisión y evaluación respectiva, así como la posterior presentación ante la Comisión de su propuesta respecto al tema asignado, a manera de ponentes.

En esa línea, la Comisión Sectorial se ha reunido en 21 oportunidades, de acuerdo al siguiente detalle:

Reunión	Fecha	Desarrollo
Primera	03.12.2021	Instalación
Segunda	09.12.2021	Aprobación de metodología y distribución temas
Tercera	21.12.2021	Exposición de los artículos con consenso y sin consenso en el CNTPE (2006)
Cuarta	07.01.2022	<u>Presentación de temática:</u> Título Preliminar
Quinta	14.01.2022	<u>Presentación de temática:</u> Contrato de trabajo - Definición, objeto, sujetos, elementos - Duración
Sexta	21.01.2022	<u>Presentación de temática:</u> Contrato de trabajo - Especiales - Derechos y obligaciones
Séptima	31.01.2022	<u>Presentación de temática:</u> Contrato de trabajo - Prestación de servicios con intervención de terceros - Modalidades formativas
Octava	04.02.2022	<u>Presentación de temática:</u> Desenvolvimiento de la relación de trabajo: - Periodo de prueba, ascenso, modificación, suspensión, extinción - Despido
Novena	14.02.2022	<u>Presentación de temática:</u> Remuneración y beneficios sociales: - Remuneración, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida - CTS y utilidades - Pago de remuneración y bs, protección y privilegios
Décima	18.02.2022	<u>Presentación de temática:</u> Condiciones generales de trabajo: - Jornada de trabajo y sobretiempo, descansos remunerados - Normas especiales para grupos ocupacionales específicos; personal de dirección; prescripción y caducidad
Decimo primera	25.02.2022	<u>Presentación de temática:</u> Derecho de sindicación: - Contenido de la libertad sindical y organizaciones sindicales - Órganos sindicales y patrimonio sindical, protección a la libertad sindical, disolución y liquidación de la organización sindical
Décimo segunda	04.03.2022	<u>Presentación de temática:</u> Derecho de negociación colectiva: - Bases, aspectos generales, negociación directa, conciliación - Convenio Colectivo y arbitraje





Reunión	Fecha	Desarrollo
		Huelga: - Requisitos, efectos y calificación, servicios esenciales y servicios mínimos, otros medios de solución de conflictos
Décimo tercera	11.03.2022	<i>Presentación de diagnóstico:</i> - Económico laboral - Jurídico - Nuevo capítulo "Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo"
Décimo cuarta	14.03.2022	<i>Validación de artículos</i> (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 1 y 53)
Décimo quinta	16.03.2022	<i>Validación de artículos</i> (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 54 y 116)
Décimo sexta	17.03.2022	<i>Validación de artículos</i> (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 117 y 306)
Décimo séptima	18.03.2022	<i>Validación de artículos</i> (temas no definidos en el Título Preliminar y entre los artículos 307 y 387; Nuevo capítulo "Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo"). Presentación y validación de las Disposiciones Complementarias.
Décimo octava	21.03.2022	Validación de la reformulación a los artículos correspondientes a "Prestación de servicios con intervención de terceros", "Modalidades Formativas Laborales".
Décimo novena	22.03.2022	Validación de la reformulación a los artículos correspondientes a "Prestación de servicios con intervención de terceros".
Vigésima	31.03.2022	Recepción de comentarios/aportes finales. Aprobación de Informe Final por la Comisión.

Así, el desarrollo de las reuniones se puede dividir en cuatro bloques: i) Presentación de insumos y definición de metodología de trabajo; ii) Exposición de propuestas relativas a las temáticas asignadas; iii) Validación de las propuestas; y iv) Aprobación del Informe Final.

La metodología de trabajo consistió en que, ante la presentación de un tema por el ponente, sustentando mantener o modificar un artículo de la propuesta hecha en el 2014, se generaba un breve debate de sustentos técnicos entre los miembros de la comisión; se proponían -de ser el caso- redacciones alternativas y en los supuestos en los que no se alcanzara un consenso, se procedía a una votación entre los miembros.

La Secretaría Técnica del CNTPE puso a disposición de los miembros de la Comisión Sectorial, la información sobre los antecedentes, artículos consensuados y no consensuados en el CNTPE, las propuestas hechas por las comisiones anteriores y llevó registro de los comentarios, aportes y propuestas alternativas hechas por los miembros de la Comisión Sectorial.

De tal forma, la Comisión Sectorial acordó por unanimidad la mayoría de los artículos, y por mayoría otro grupo de artículos; considerando que los debates al interior de la Comisión Sectorial se enmarcaron en dos pautas principales: procurar mantener los consensos previos del CNTPE y actualizar la propuesta normativa desde el enfoque de la actual política de gobierno.





## IV. DIAGNÓSTICO

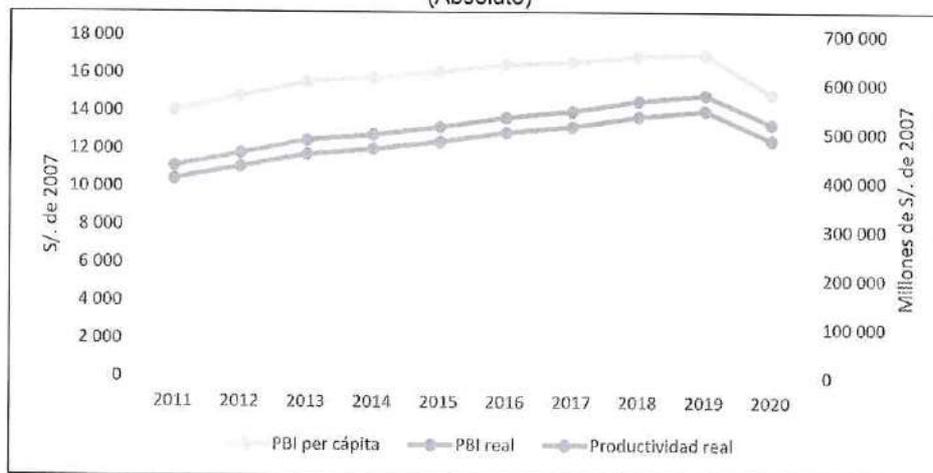
### IV.1 Situación del Mercado de Trabajo en el Perú

#### IV.1.1 Contexto económico nacional

A nivel de la producción, durante el período 2011-2019, nuestro país registró una fase de crecimiento continuo de la economía, la cual se vio interrumpida en el año 2020, a raíz de la paralización de las actividades económicas asociadas a la crisis sanitaria y económica mundial originadas por la pandemia del COVID-19.

Esta situación se reflejó directamente en las tasas de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) y del PBI per cápita del año 2020, al obtenerse las variaciones porcentuales de -11% y -12,3%, respectivamente, los cuales significaron reducciones de 13,2 p.p. y 12,7 p.p., respectivamente. Por su parte, la productividad real tuvo un crecimiento de 2,4% en el 2020 con respecto al año anterior, a raíz de la menor reducción del PBI (-11%) y de la PEA ocupada (-13%). Estos efectos se pueden observar en los gráficos N° 1 y N° 2.

Gráfico N° 1  
Perú: Evolución del PBI, PBI per cápita y productividad real, 2011-2020  
(Absoluto)

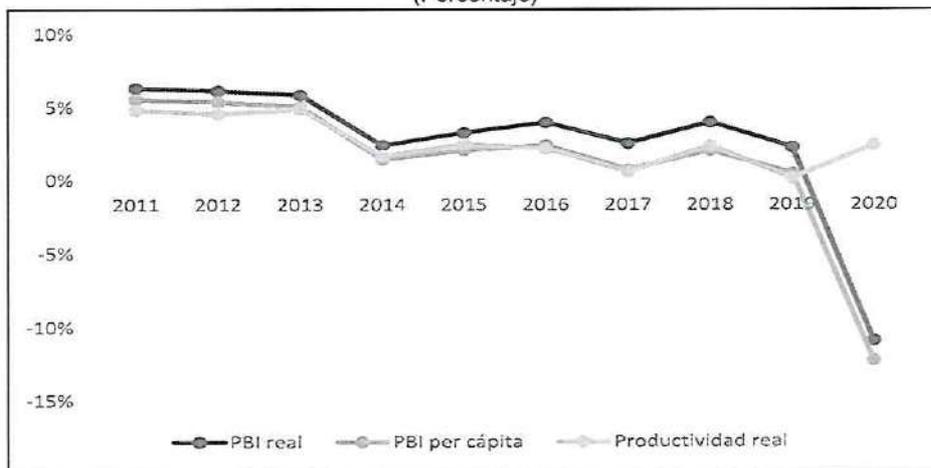


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).





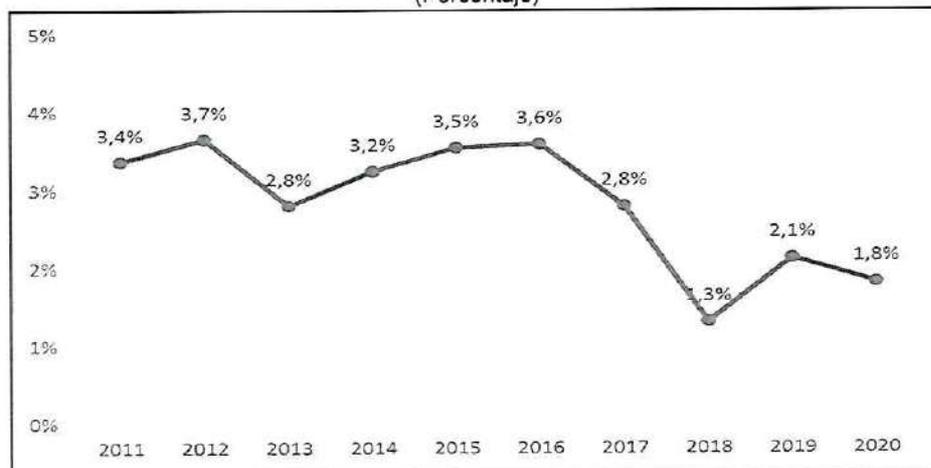
Gráfico N° 2  
Perú: Variación porcentual anual del PBI, PBI per cápita y productividad real, 2011-2020 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

A nivel de los precios, en el 2020, la inflación en nuestro país alcanzó el 1,8%, ubicándose, desde el año 2007, dentro del rango meta del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Esto se puede apreciar en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 3  
Perú: Evolución de la inflación, 2011-2020 (Porcentaje)



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La crisis sanitaria y económica mundial originada por el COVID-19 influyó directamente en los niveles de pobreza, de esta manera, durante el período 2011-2019, nuestro país registró una disminución continua en los niveles de pobreza monetaria, la cual se vio interrumpida en el año 2020, cuando se registraron crecimientos en las tasas de pobreza y pobreza extrema, pasando de 30,1% y 5,1%, respectivamente, respecto a los resultados del año 2019, cuando alcanzaron 20,2% y 2,9%, respectivamente. Ver gráfico N° 4.





Gráfico N° 4  
Perú: Tasa de pobreza y tasa de pobreza extrema, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El incremento de la pobreza va en línea con la distribución del PBI por tipo de ingreso, donde los resultados del 2020 mostraron que el excedente de exportación bruto (ganancias de las empresas) registró una participación de 40,1%, mientras que las remuneraciones registraron un 31,0%. Dichos resultados, evidencia un incremento del excedente de explotación bruto de 2,9 p.p. respecto del año 2019, a diferencia de las remuneraciones que se mantuvieron en un nivel similar, lo cual significó un incremento de la brecha de 5,6 p.p a 9,1 p.p.

Gráfico N° 5  
Perú: Evaluación de la participación en el PBI según tipo de ingreso, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.2 Mercado de trabajo nacional

Antes de establecer la oferta laboral, es importante señalar que la Población en Edad de Trabajar (PET) del año 2020 estuvo compuesta por 24 millones 881 mil 606 personas, de los cuales 16 millones 94 mil 964 perteneció a la Población Económicamente Activa (PEA) y el grupo restante compuesto por 8 millones 786 mil 642 personas perteneció a la Población Económicamente Inactiva (PEI). Al analizar la evolución de la PET, se observó un crecimiento promedio anual de 1,6% durante el periodo 2011-2020, lo que representó alrededor de 365 mil 811 personas por año. En el gráfico N° 6, se puede apreciar la distribución de la PET según condición de actividad para el año 2020.

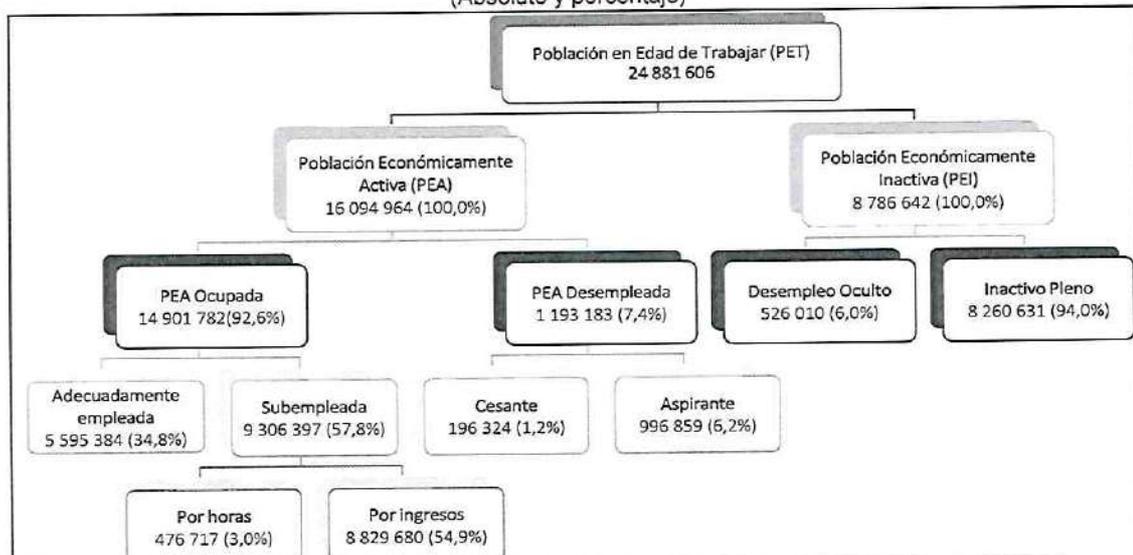




Por su parte, la PEA, también conocida como “fuerza de trabajo” u “oferta laboral” experimentó un crecimiento promedio anual de 35 mil 925 personas (aumento de 0,3% anual), cifra relativamente pequeña, la cual estuvo explicada por la caída de la fuerza laboral del año 2020 a consecuencia de la pandemia del COVID 19, cuando se registró una variación negativa de 1 millón 735 mil 517 personas. La PEA se divide en PEA ocupada y PEA desempleada. La PEA ocupada estuvo comprendida por 14 millones 901 mil 782 personas, lo cual significó que el 92,6% de la PEA total se encontró laborando. Asimismo, es importante señalar que, solamente 5 millones 595 mil 384 personas (34,8% de la PEA ocupada) estuvieron adecuadamente empleados en términos de ingresos y horas; mientras que un 57,8% de la PEA ocupada (9 millones 306 mil 397 personas) estuvieron subempleados, explicados, principalmente, por el subempleo por ingresos (8 millones 829 mil 680 personas, es decir, 54,9% de la PEA).

Por otra parte, las personas desempleadas representaron el 7,4% del total de la PEA, lo que en términos absolutos significó que 1 millón 193 mil 183 personas estuvieron buscando activamente un empleo y no lo encontraron. De ese total, la mayoría de desempleados fueron aspirantes (996 mil 859 personas); es decir, personas en edad de trabajar que por primera vez buscaron empleo, mientras que, los 196 mil 324 desempleados restantes fueron cesantes o personas que se encontraban desocupadas, pero que anteriormente habían tenido un puesto de trabajo.

Gráfico N° 6  
Perú: Distribución de la PET según condición de actividad, 2020  
(Absoluto y porcentaje)



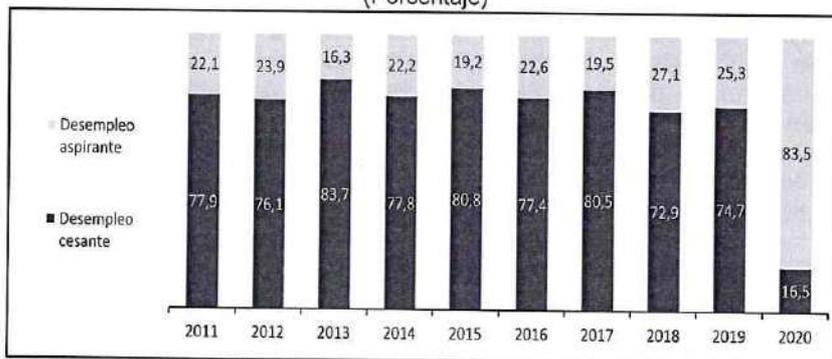
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Uno de los efectos más profundos de la pandemia originada por el COVID-19 fue el cambio en la estructura del desempleo durante el 2020. Hasta el 2019, fueron los desempleados cesantes -es decir, que habiendo ocupado un puesto de trabajo previamente, se encontraban buscando activamente un empleo al momento del levantamiento de información- quienes solían dar cuenta de la mayor parte del desempleo nacional en una proporción cercana de tres a uno en relación a los desempleados aspirantes, personas que por primera vez buscaban activamente un empleo. Esta tendencia fue revertida en el año 2020, cuando el desempleo aspirante dio cuenta del 83,5% del desempleo total, lo que representa un salto de 61,4 p.p. en relación a su peso relativo correspondiente al 2011. Esto se puede apreciar en el gráfico N° 7.





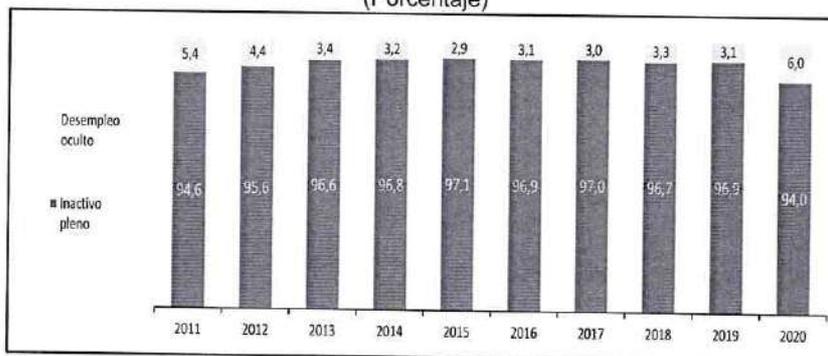
Gráfico N° 7  
Perú: PEA desempleada por tipo de desempleo, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Para finalizar el análisis, la PEI está compuesta por las personas que no participan en el mercado laboral, de las cuales solo 526 mil 10 personas (6,0%) pertenecieron al desempleo oculto; es decir, no buscaron activamente un empleo, teniendo el deseo y la disponibilidad para trabajar, pero se cansaron de buscar un empleo, ya sea por falta de experiencia, razones de salud o capital para emprender un negocio. En cambio, la mayor parte de la PEI fueron inactivos plenos (94,0%), definidos como personas que no tenían interés o disponibilidad para trabajar. Esto se puede observar en el gráfico N° 8. A pesar de que este resultado no difiere demasiado de los valores observados en 2011, cabe notar que el porcentaje de los desempleados ocultos al 2020 es casi el doble de lo observado en 2019.

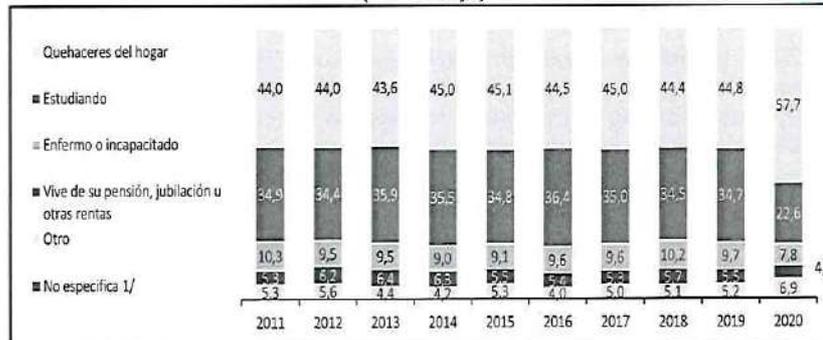
Gráfico N° 8  
Perú: PEI por tipo de inactividad laboral, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



Gráfico N° 9  
Perú: PEI por razones de la inactividad, 2011-2020  
(Porcentaje)



1/ Cifra referencial.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El cuadro N° 1, que se presenta a continuación, muestra el efecto recesivo de la cuarentena originada por el COVID-19, donde la PEA ocupada tuvo un marcado descenso de 2 millones 231 mil 318 personas en el 2020 con respecto al 2019, registrando una caída promedio de 18 mil 809 personas durante los últimos 10 años. Por su parte, la PEA adecuadamente empleada fue el grupo de trabajadores que experimentó la reducción más pronunciada, debido a que la caída correspondiente al 2020 (-3 millones 869 mil 795 personas) significó un retroceso promedio durante el último decenio de 105 mil 659 personas por año.

La caída en el empleo adecuado tuvo como contraparte aumentos notables, tanto en la cantidad de personas subempleadas como en las desempleadas, así como también de la PEI, las cuales sufrieron aumentos promedio de 86 mil 450, 54 mil 734 y 329 mil 887 personas, respectivamente. En general, estos resultados sugieren que tanto la calidad como la cantidad de empleo se deterioraron considerablemente debido a la cuarentena originada por la pandemia.

Cuadro N° 1  
Perú: Distribución de la población en edad de trabajar (PET), según condición de actividad, 2011 y 2020  
(Absoluto y porcentaje)

Condición de actividad	2011	2020	Crecimiento promedio anual 2011-2020	
			Absoluto	Porcentaje
Población en Edad de Trabajar (PET)	21 579 449	24 881 606	365 811	1,6
Población Económicamente Activa (PEA)	15 949 090	16 094 964	35 925	0,3
PEA Ocupada	15 307 326	14 901 782	-18 809	0,0
Adecuadamente empleada	7 151 672	5 595 384	-105 659	-0,5
Subempleada	8 155 654	9 306 397	86 850	1,2
PEA Desempleada	641 764	1 193 183	54 734	8,2
Cesante	499 727	196 324	-31 716	-5,6
Aspirante	142 037	996 859	86 450	51,6
Población Económicamente Inactiva (PEI)	5 630 359	8 786 642	329 887	5,2
Inactivo pleno	5 328 264	8 260 631	315 138	5,2
Desempleo oculto	302 096	526 010	14 749	10,3

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

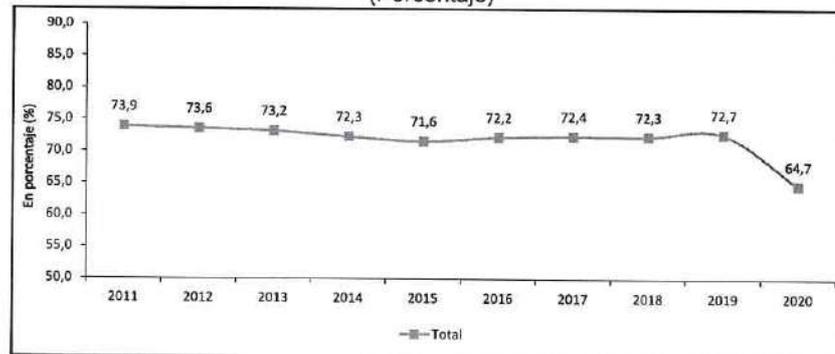


#### IV.1.2.1 Principales indicadores del mercado de trabajo nacional

##### a) Tasa de actividad<sup>2</sup>

En 2020, la tasa de actividad nacional fue de 64,7%; lo que significó que, 65 de cada 100 personas en edad de trabajar se encontraban participando activamente en el mercado de trabajo (es decir, se encontraban trabajando o desempleadas). Este valor representa un descenso de 9,2 puntos porcentuales en relación al valor registrado en el 2011, cuando la tasa de actividad se ubicó en 73,9%. Ver gráfico N° 10.

Gráfico N° 10  
Perú: Tasa de actividad, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Adicionalmente, se observa heterogeneidad en distintos grupos poblacionales: (i) los hombres (75,0%) tienen una mayor tasa de actividad que las mujeres (54,5%); (ii) el ámbito rural (79,7%) tiene mayor tasa de actividad que el ámbito urbano (61,2%); (iii) la tasa de actividad es mayor para la población entre 30 y 59 años de edad (76,8%); y, (iv) la tasa de actividad es mayor para aquella población que logró alcanzar alguna instancia de educación superior (70,2%). Ver gráfico N° 11.

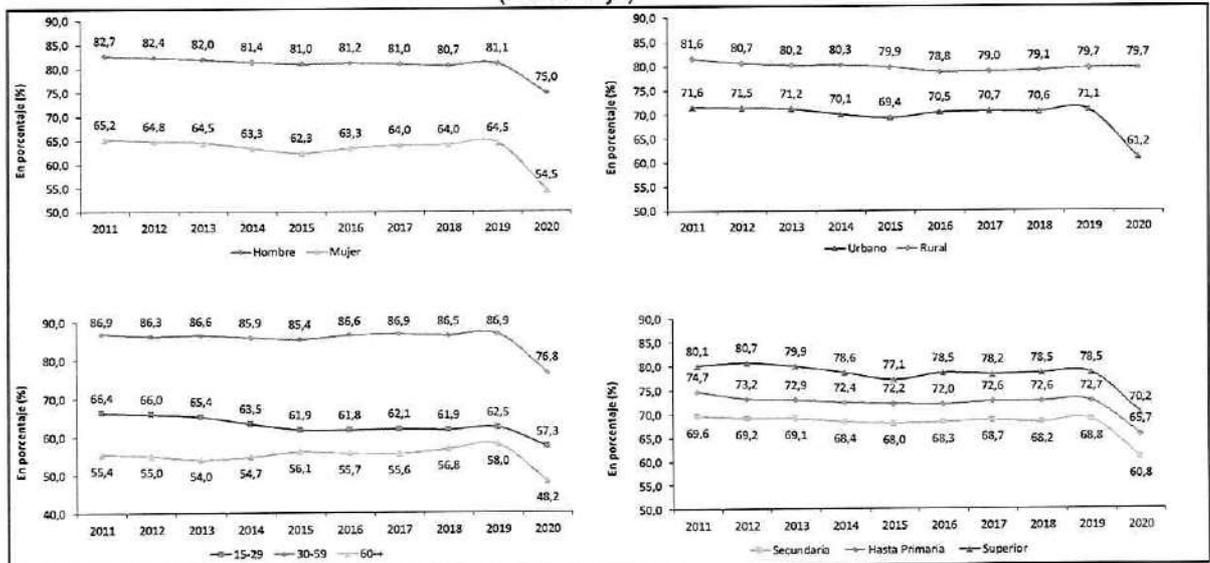
Al comparar los resultados del 2020 con los del 2011, se observa que la tasa de actividad en los primeros nueve años del periodo analizado se mantuvo relativamente estable, siendo 72,7% en promedio, y luego cayó abruptamente en el año 2020. Este mismo patrón se observa en casi todos los grupos desagregados de la población, con la excepción del ámbito rural, cuya tasa se mantuvo cercana a su nivel histórico, lo que se explicaría por el hecho de que las restricciones de actividad no se aplicaron para el sector agrícola.

<sup>2</sup> La tasa de actividad o tasa de participación laboral ( $\rho$ ) indica la proporción de la PET que participa activamente en el mercado laboral, ya sea que como ocupado o desempleado. Este indicador se expresa de la siguiente manera:

$$\rho = \frac{PEA}{PET} \times 100$$



Gráfico N° 11  
Perú: Tasa de actividad según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020 (Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.

1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## b) Tasa de Subempleo

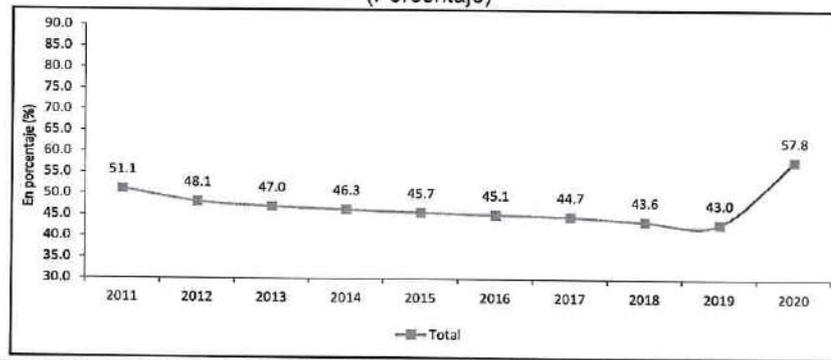
En el Perú, se consideran dos tipos de subempleo: (i) por horas (visible) y (ii) por ingresos (invisible). En el primer caso, subempleado es la persona que labora menos de 35 horas a la semana, pero que desea trabajar horas adicionales y tiene la disposición de hacerlo. En el segundo caso, subempleado es aquella persona que labora 35 ó más horas semanales, pero posee un nivel de ingreso mensual menor al ingreso mínimo. En el año 2020, la tasa de subempleo ascendió a 57,8%; lo que quiere decir que, 58 de cada 100 personas ocupadas estaban subempleadas.

Es importante notar que, el resultado del subempleo del año 2020 representó un crecimiento de 6,7 p.p. respecto al resultado del 2011 (51,1%), y rompió la tendencia negativa que se había observado entre el 2011 y 2019, lo cual se puede observar en el gráfico N° 12. Sin embargo, a pesar del crecimiento del indicador en el 2020, la reducción continua del mismo durante los años anteriores se encuentra en línea con el crecimiento sostenido de la actividad económica nacional hasta la aparición del COVID-19, denotando la existencia de una relación directa entre la productividad laboral y la remuneración de los trabajadores<sup>3</sup>, denotando que a medida que aumenta el ingreso promedio de los trabajadores, se reduce el subempleo por ingresos.

<sup>3</sup> Mendoza y García (2006). Perú, 2001-2005: Crecimiento Económico y Pobreza". Documento de Trabajo 250 del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad del Perú. Pág. 19.



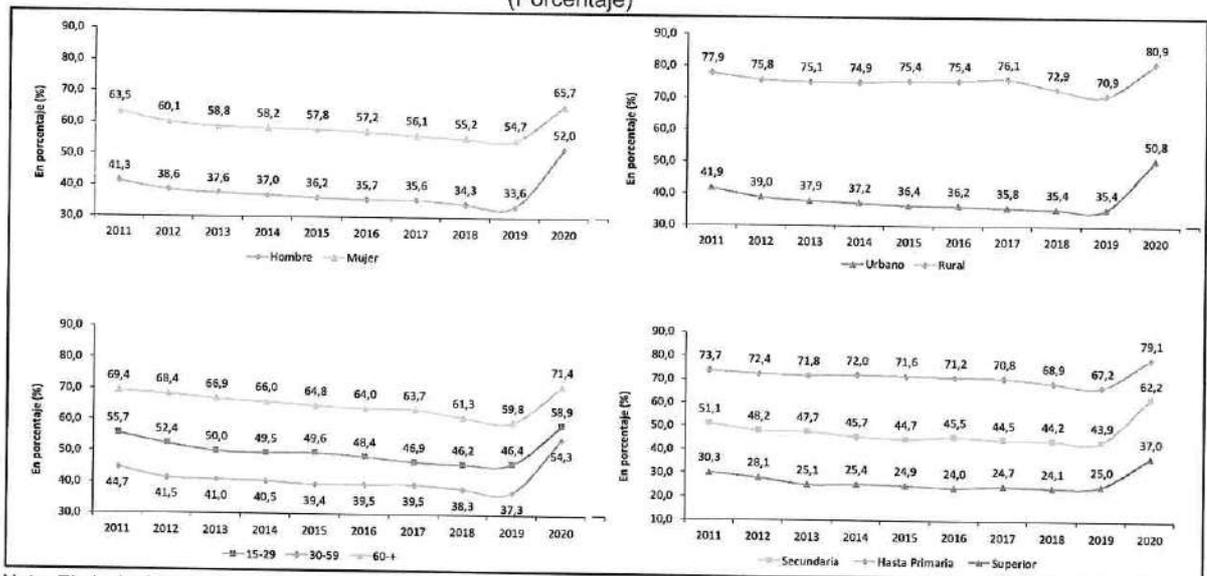
Gráfico N° 12  
Perú: Tasa de subempleo, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En ese mismo sentido, se podría afirmar que el subempleo refleja las condiciones negativas que enfrentan algunos grupos poblacionales. Así, la observación desagregada del indicador, señaló que las mujeres, los adultos mayores, los trabajadores ocupados del ámbito rural y las personas con nivel educativo primario, fueron los grupos que ostentaron mayor porcentaje de subempleo en relación a sus respectivas contrapartes. Asimismo, en paralelo con la tendencia nacional, todos los grupos antes mencionados experimentaron incrementos estadísticamente significativos desde el año 2011, resaltando los aumentos en la tasa de subempleo para los trabajadores que alcanzaron la secundaria (11,1 p.p.); los hombres (10,7 p.p.); los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 30 y 59 años de edad (9,6 p.p.); y los trabajadores del ámbito urbano (8,9 p.p.). Esto se puede observar en el gráfico N° 13.

Gráfico N° 13  
Perú: Tasa de subempleo según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.  
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

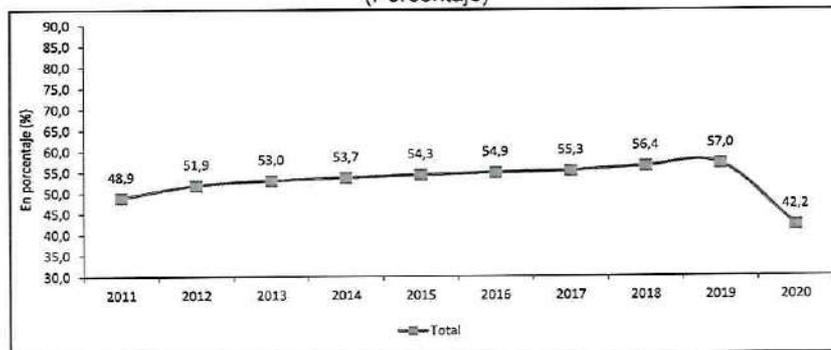




### c) Tasa de empleo adecuado

La tasa de empleo adecuado es la contraparte de la tasa de subempleo; es decir, representa la proporción de personas que laboran menos de 35 horas a la semana y no desean trabajar más, y, de personas que laboran 35 o más horas semanales percibiendo un ingreso mensual mayor al ingreso mínimo. Como contraparte a la tendencia del subempleo, el empleo adecuado mostró una tendencia creciente desde el año 2011, alcanzando un valor de 57% en el año 2019, y retrocediendo en el año 2020 (42,2%), el cual fue el nivel más bajo de la década. Ver gráfico N° 14.

Gráfico N° 14  
Perú: Tasa de empleo adecuado, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### d) Tasa de Desempleo

La tasa de desempleo nacional en el 2020, registró la cifra de 7,4%, es decir, alrededor de 7 de cada 100 personas estuvieron buscando activamente un empleo (teniendo la disponibilidad de trabajar) sin encontrarlo. Con dicho resultado, la tasa de desempleo nacional se ubicó por primera vez por encima del promedio mundial (6,5%)<sup>4</sup> pero todavía por debajo de la tasa promedio latinoamericana (10,3%)<sup>5</sup>. Debido a los efectos de la cuarentena inducida por la aparición del COVID-19, la tasa de desempleo de 2020 representó un aumento de 3,4 p.p. en comparación con la tasa correspondiente a 2011 (4,0%).

Las bajas/altas tasas de desempleo se encuentran asociadas, generalmente, a ciclos expansivos/recesivos de la economía; no obstante, la interpretación del indicador debe realizarse a la luz de dos características particulares del mercado laboral nacional<sup>6</sup>: i) ante efectos recesivos en la economía, el mercado peruano no se ajustaría generando desempleos, sino reduciendo el nivel de salarios, y, ii) dado que no existe un seguro de desempleo, los trabajadores se ven obligados a auto emplearse o saltar al sector informal cuando pierden sus puestos laborales.

La observación del desempleo por grupos poblacionales, muestra que el desempleo afecta con mayor intensidad a las mujeres, a la población urbana, al grupo de trabajadores jóvenes y a las personas con educación superior. Según sexo, el desempleo femenino reflejaría el efecto de las pautas sociales aún predominantes en el mercado laboral nacional que asignan a las mujeres una carga desproporcionadamente grande de responsabilidades familiares, que termina por limitar sus oportunidades de inserción en el mercado de trabajo<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> OIT (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Pág. 22.

<sup>5</sup> Ídem. Pág. 54.

<sup>6</sup> INEI (2001). ¿Qué Sabemos Sobre el Desempleo en el Perú? Familia, Trabajo y Dinámica Ocupacional. Pág.13.

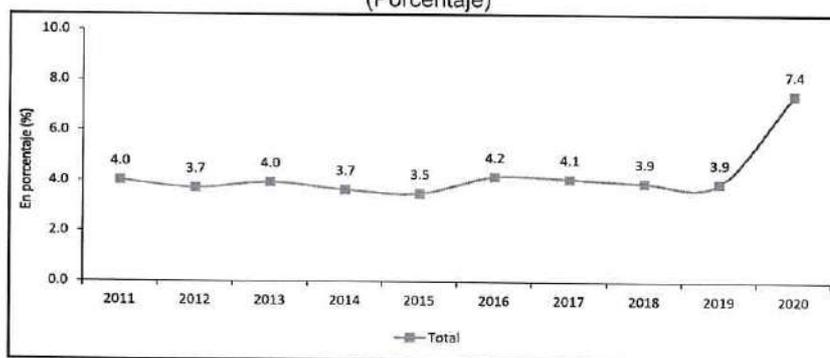
<sup>7</sup> OIT (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino. Pág. 8.





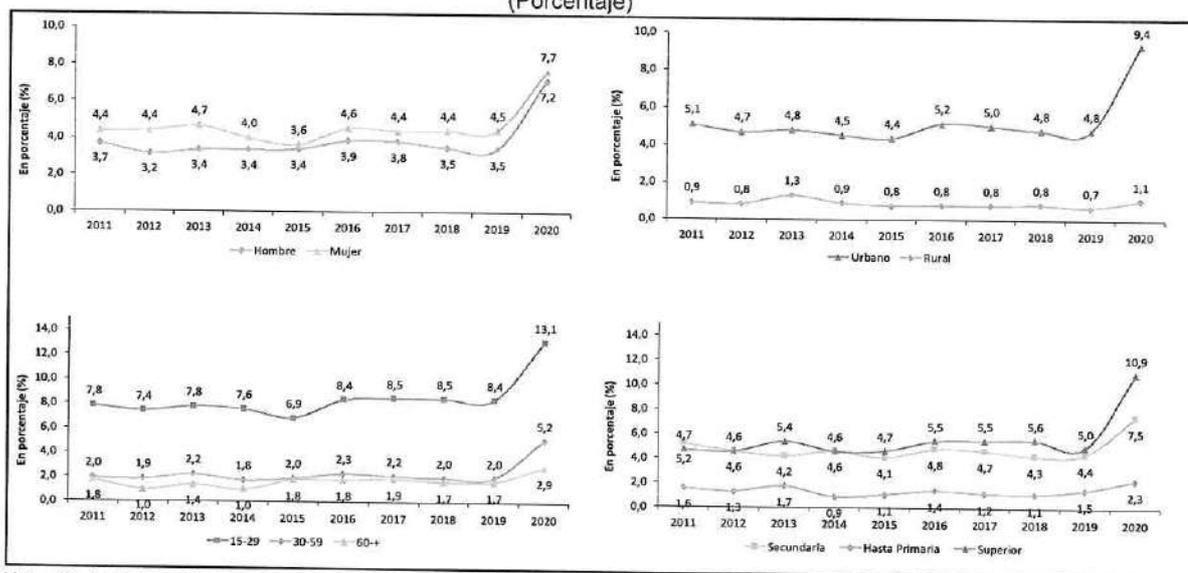
Según área de residencia, la tasa de desempleo rural resulta considerablemente inferior a la tasa urbana por el tipo de actividades que se realizan en el primero: agrícolas e intensivas en mano de obra. Según edad, los jóvenes tendrían mayores problemas para emplearse debido a la falta de experiencia general y específica<sup>8</sup>. Adicionalmente, en línea con la tendencia nacional, todos los subgrupos poblacionales analizados mostraron incrementos en su tasa de desempleo desde el año 2011, resaltando los casos de las personas con educación superior, cuya tasa de desempleo aumentó 6,2 p.p.; de las personas de entre 15 a 29 años (cuya tasa aumentó en 5,3 p.p.); y de las personas del ámbito urbano, cuya tasa aumentó 4,3 p.p.

Gráfico N° 15  
Perú: Tasa de desempleo, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 16  
Perú: Tasa de desempleo según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.  
1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>8</sup> INEI (2001). ¿Qué Sabemos Sobre el Desempleo en el Perú? Familia, Trabajo y Dinámica Ocupacional. Pág. 14.



### e) Tasa de empleo informal

La informalidad posee diversas facetas que abarcan los ámbitos laborales, tributarios, registrales, municipales, entre otros; por lo que no existe una definición universalmente aceptada de lo que puede considerarse como *informal*. Por lo anterior, es necesario delimitar qué es lo que se entenderá como *empleo informal* en este documento.

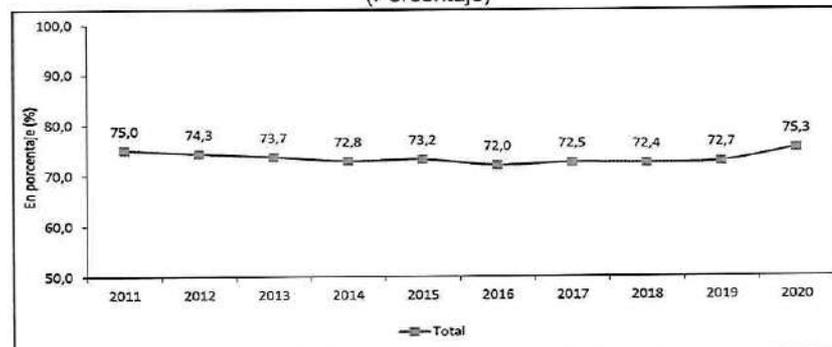
En principio, es necesario mencionar que la economía informal está compuesta por las empresas informales y los trabajadores informales; en ese sentido, el empleo informal es parte de la economía informal. Podría parecer, a su vez, que empleo informal está constituido solamente por los trabajadores que trabajan en empresas informales, pero a la luz de estudios más modernos<sup>9</sup>, los trabajadores informales pueden dividirse, en realidad, en tres categorías: i) personas que trabajan en empresas informales, ii) personas que trabajan informalmente en el sector formal y iii) personas que trabajan informalmente en los hogares.

A partir de estos criterios, el empleo informal utilizado en el presente acápite se basa en la metodología de la OIT y adoptada por el INEI, que clasifica como trabajadores informales a<sup>10</sup>:

- Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal<sup>11</sup>.
- Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador.
- Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora.

De acuerdo a la información de las encuestas de hogares, el empleo informal en el 2020 afectó a alrededor de 11 millones 226 mil 806 personas, lo que quiere decir que 75,3% de la PEA ocupada nacional total trabajó en una unidad productiva no registrada en la administración tributaria (SUNAT), en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado. De los 11 millones de personas trabajando informalmente, cerca de 9 millones 433 mil 746 personas se encontraron laborando en el sector informal (que representaron 63,3% de la PEA ocupada), mientras que el restante 1 millón 793 mil 061 trabajadores informales (12,0%) laboraron fuera del sector informal; es decir, trabajaron en una empresa formal sin poseer seguridad social financiada por el empleador.

Gráfico N° 17  
Perú: Tasa de empleo informal, 2011-2020  
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

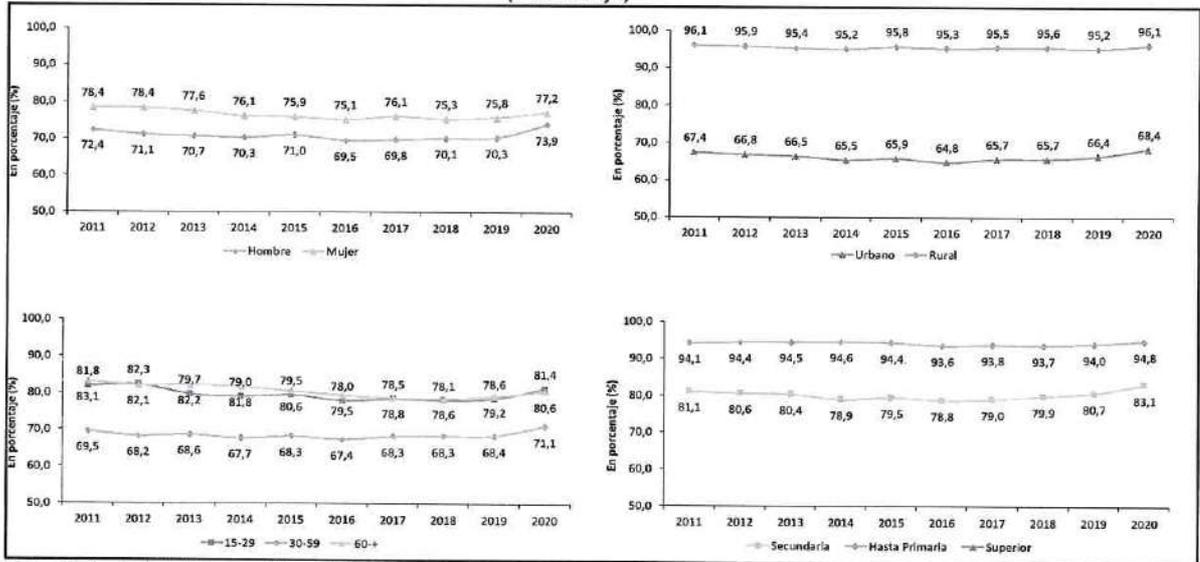
<sup>9</sup> OIT (2017). Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso de Perú. Pág. 19.

<sup>10</sup> INEI (2017). Producción y Empleo Informal en el Perú – Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2016. Pág. 40.

<sup>11</sup> Ídem. Pág. 39. A las unidades de producción de los hogares se les denomina empresas no constituidas en sociedad, estas empresas se crean con el fin de producir bienes y servicios para su venta o trueque en el mercado. El "sector informal" se define como un subconjunto del sector institucional de los hogares, conformado por las empresas (unidades de producción) de los hogares que no están registradas en la administración tributaria (SUNAT).



Gráfico N° 18  
Perú: Tasa de empleo informal según sexo, área de residencia, rangos de edad y nivel educativo alcanzado, 2011-2020 (Porcentaje)



Nota: El nivel educativo se refiere al nivel educativo alcanzado.

1/ Incluye sin nivel educativo y desde 2017 al nivel básico especial.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Finalmente, a nivel de grupos poblacionales, en el año 2020, la incidencia de empleo informal fue superior para el grupo de las mujeres (77,2%); entre los trabajadores rurales (96,1%); para el grupo de trabajadores jóvenes (81,4%); y para las personas que solo pudieron alcanzar el nivel educativo de primaria (94,8%). Así, la información de la ENAHO sugiere, en primer lugar, que la informalidad es un problema persistente en el mercado laboral peruano y, en segundo lugar, que este se manifiesta con mayor intensidad en la población más desfavorecida de la sociedad.

#### IV.1.2.2 Características de la PEA ocupada

##### a) PEA ocupada según categoría ocupacional

A pesar del impacto que ha generado el COVID-19 en el mercado laboral, la prelación de la PEA ocupada según su categoría ocupacional no ha sufrido cambios notables desde 2011; así, el grueso de la PEA ocupada nacional se desempeñó de manera independiente (38,2%) o como trabajadores asalariados en el sector privado (35,0%), categorías a las que le siguen los Trabajadores Familiares No Remunerados (13,7%); los asalariados públicos (8,6%); los empleadores (2,8%); y los trabajadores del hogar (1,6%).

Sin embargo, a pesar de que el orden no ha cambiado, sí cambió el peso de cada grupo dentro de la distribución total de personas ocupadas en relación a 2011. Así, entre las ocho categorías ocupacionales, resaltan el aumento en el peso porcentual del grupo de trabajadores independientes (3,1 p.p.) y de los obreros privados (1,9 p.p.); así como la reducción en la proporción de los empleadores (-2,5 p.p.). Solamente se mantuvo constante el porcentaje de obreros públicos (1,3%).

Gráfico N° 19



Perú: PEA ocupada, según categoría ocupacional, 2011 y 2020 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Trabajador Familiar No Remunerado.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

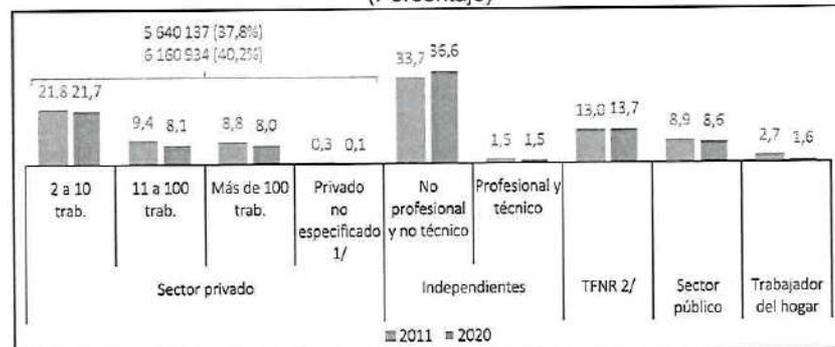
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### b) PEA ocupada según estructura de mercado

Al desagregar la PEA ocupada según la estructura de mercado, se comprueba que el sector privado concentra la mayor parte de trabajadores al emplear a 5 millones 640 mil 137 personas, los que representaron el 37,8% de la PEA ocupada, principalmente en empresas conformadas por 2 a 10 trabajadores (21,7%), seguidos por los trabajadores independientes no profesionales ni técnicos (36,6%); y por los TFNR (13,7%), en tercer lugar.

Asimismo, en comparación con el 2011, resaltan las variaciones positivas en la proporción de trabajadores no profesionales o técnicos (2,9 p.p.) y de los trabajadores familiares no remunerados (0,7 p.p.); mientras que los trabajadores que laboran en empresas de 11 a 100 trabajadores (-1,3 p.p.) y los trabajadores del hogar (-1,1 p.p.) fueron los grupos que experimentaron las mayores reducciones en su peso relativo dentro de la PEA ocupada total.

Gráfico N° 20  
Perú: PEA ocupada, según estructura de mercado, 2011 y 2020 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Cifras referenciales para el sector privado no especificado. 2/ Trabajador Familiar No Remunerado.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### c) PEA ocupada según nivel educativo alcanzado

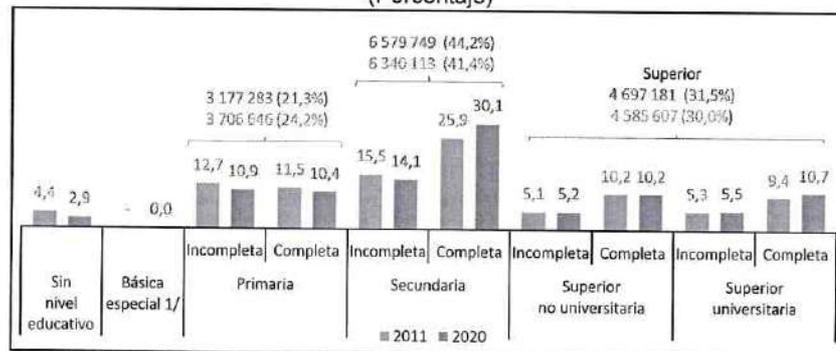
Como en años anteriores, el nivel educativo alcanzado más usual entre los trabajadores nacionales es la secundaria, toda vez que alrededor de 6 millones 579 mil 749 personas alcanzaron dicho nivel, que representaron cerca del 44,2% de la PEA ocupada total de 2020;



dentro de este grupo, 30,1% pudo concluir este nivel. Les siguen en importancia los trabajadores que alcanzaron la educación superior que, entre las modalidades universitaria y no universitaria, aglutinaron a 31,5% de la PEA ocupada nacional (4 millones 697 mil 181 personas).

Respecto al 2011, casi todos los grupos modificaron su participación en la estructura educativa de la PEA ocupada nacional, donde resaltan las variaciones del grupo de trabajadores que logró concluir la educación secundaria, cuya participación aumentó 2,7 p.p. y de los trabajadores con primaria incompleta, cuyo peso en la distribución total se redujo en 2,9 p.p. El aumento del grado educativo en las etapas posteriores se dio a costa de la reducción en la participación de los trabajadores con educación primaria o menos, que se redujo 2,9 p.p.

Gráfico N° 21  
Perú: PEA ocupada, según nivel educativo alcanzado, 2011 y 2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. En la gráfica no se considera a los no especificados: por significar menos de 0,1% de los trabajadores en cada año.

1/ Cifras referenciales.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

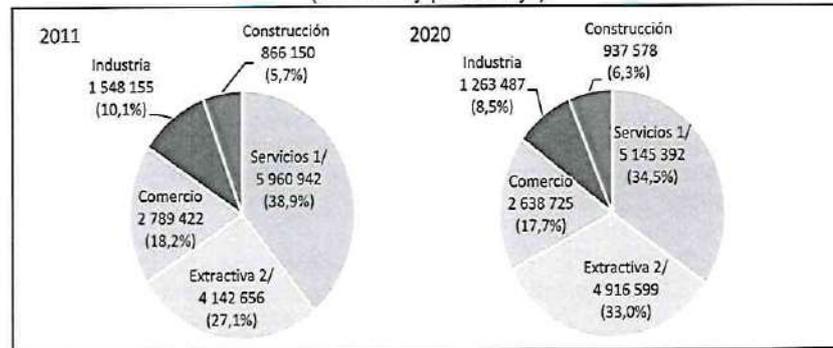
#### d) PEA ocupada según rama de actividad

La distribución de los trabajadores nacionales según rama de actividad al 2020 tampoco mostró cambios en el ordenamiento general de la participación de los trabajadores en la distribución global. Así, siguiendo el patrón observado en años anteriores, servicios fue la rama que concentró a la mayoría de la PEA ocupada a nivel nacional absorbiendo 5 millones 145 mil 292 (34,5%), seguida por la rama extractiva, que absorbió 4 millones 916 mil 599 personas (33,0%). Dentro de la rama servicios, las subramas que concentraron la mayor cantidad de trabajadores fueron servicios comunitarios, sociales y recreativos (11,9%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,7%); y restaurantes y hoteles (5,6%); mientras que la rama extractiva estuvo conformada, básicamente, por trabajadores de las subramas agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (32,1%).

Si bien estos resultados no modificaron la prelación de cada sector dentro del mercado laboral nacional, es posible observar cambios en los pesos relativos desde 2011, resaltando las variaciones en la importancia relativa de la rama extractiva, cuya participación aumentó 5,9 p.p.; y de la rama de servicios, cuya participación se redujo en 4,4 p.p.



Gráfico N° 22  
Perú: PEA ocupada, según rama de actividad, 2011 y 2020  
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.

1/ Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

2/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

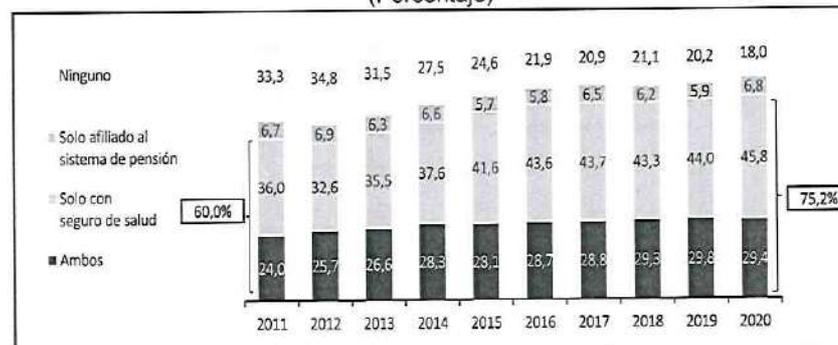
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### e) PEA ocupada según la protección social de los trabajadores

La protección social implica: (i) un seguro de salud que cubre los gastos asociados a eventos que atenten contra la salud de los trabajadores; y, (ii) un seguro pensionario que sirve para cubrir las necesidades financieras del trabajador una vez que este se retira de la vida laboral. Al 2020, el 82,0% de los trabajadores contaron con algún beneficio de protección social (el 29,4% accedió a ambos beneficios sociales; el 45,8% solo contó con un seguro de salud y el 6,8% restante solo estuvo afiliado a un sistema de pensiones). Al analizar de manera individual la tenencia de los beneficios de los programas de protección social se observa que, del total de trabajadores, el 75,2% contó con un seguro de salud y el 36,2% aportó a una pensión.

Al observar la tendencia desde 2011, es posible observar un aumento en la cobertura en salud, toda vez que esta aumentó cerca de 15,2 p.p. desde dicho año. En contraste, el porcentaje de trabajadores que solo cuentan con pensión se mantuvo en niveles muy similares durante toda la década mostrada alrededor de un promedio cercano al 6,3%. Cabe destacar, además, el aumento de la proporción de trabajadores que cuentan con ambos seguros en 5,4 p.p.

Gráfico N° 23  
Perú: PEA ocupada por condición de afiliación al seguro de salud y al sistema de pensiones, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

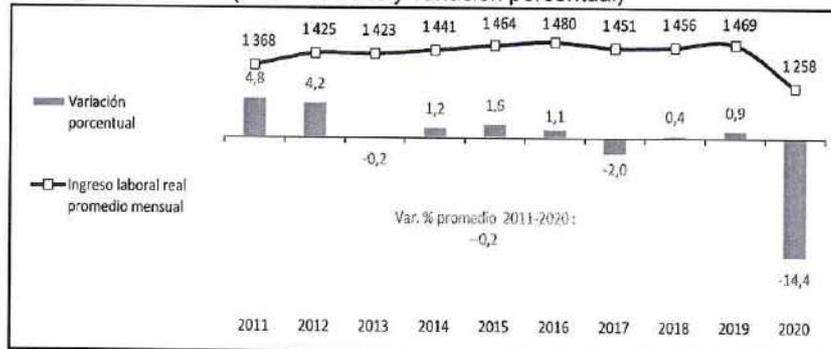
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



f) Ingreso y jornada laboral de la PEA ocupada

En 2020, el ingreso laboral real promedio mensual por trabajador ascendió a S/ 1 258, lo que implicó un decrecimiento de 14,4% respecto al valor registrado en 2019 (S/ 1 469), así como un decrecimiento de 8,0% respecto al valor de 2011 (S/ 1 368). Con este resultado, el ingreso laboral real mensual muestra el retroceso más grande de la década, en línea con la caída de la producción nacional durante el 2020 producto de la cuarentena inducida por la aparición del COVID-19.

Gráfico N° 24  
Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada, 2011-2020  
(Soles de 2020 y variación porcentual)



Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.

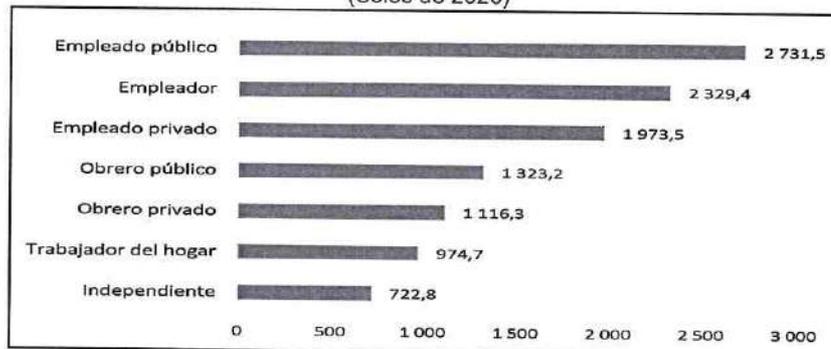
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, en términos de categoría ocupacional, los trabajadores que mayor ingreso laboral mensual percibieron fueron los empleados públicos (S/ 2 731,5); seguidos por los empleadores (S/ 2 329,4); y los empleados privados (S/ 1 973,5). En contraste, fueron los trabajadores independientes quienes registraron el menor ingreso laboral mensual con S/ 722,8.

Gráfico N° 25

Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2020  
(Soles de 2020)



Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

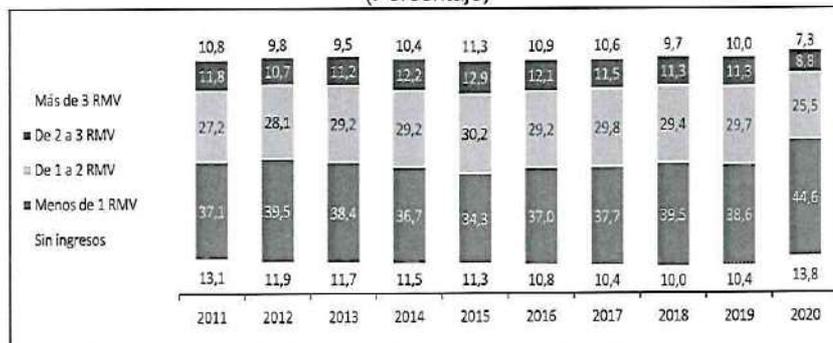
Por otro lado, la estructura remunerativa, ha mostrado cambios significativos en el periodo 2011-2020. La información del 2020 revela un aumento considerable en el peso relativo de





los trabajadores que ganan menos de una RMV al incrementarse en 7,5 p.p. Además, el aumento del peso relativo de los trabajadores con remuneración menor a una RMV significó, al mismo tiempo, una reducción de la PEA ocupada que ganaba de 2 a 3 RMV (-3,0 p.p.) y de los trabajadores que ganaban más de 3 RMV (-3,5 p.p.).

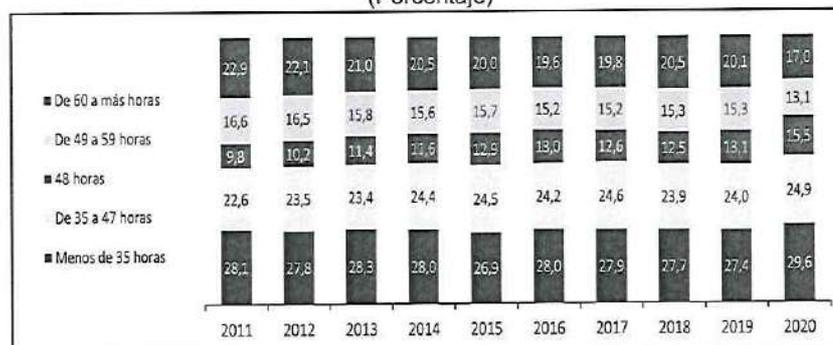
Gráfico N° 26  
Perú: PEA ocupada por rango de ingresos, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. La RMV considera al mes y año correspondiente.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En relación a la jornada laboral, el 54,4% de los ocupados laboró menos de 48 horas a la semana, donde la mayor parte trabajó menos de 35 horas semanales (29,6%); luego siguen los trabajadores que laboraron más de 48 horas semanales (30,1%), donde la mayoría laboró de 60 a más horas a la semana<sup>12</sup> (17,0%); y solo el 15,5% de los ocupados trabajó exactamente 48 horas a la semana. En comparación al año 2011, es posible observar variaciones significativas en la distribución de todas las categorías, resaltando la reducción en el peso de relativo de los trabajadores que trabajaron 60 horas o más (-5,9 p.p.) y el aumento del peso de los trabajadores que laboraron 48 horas exactamente (5,7 p.p.).

Gráfico N° 27  
Perú: PEA ocupada por rango de horas semanales, 2011-2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.  
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.3 Caracterización de los asalariados privados formales

##### A) Asalariados privados formales según tamaño de empresa

Comparando la distribución de los asalariados formales en términos de tamaño de empresa, no es posible observar cambios notables desde el año 2015. Al respecto, la información de la planilla

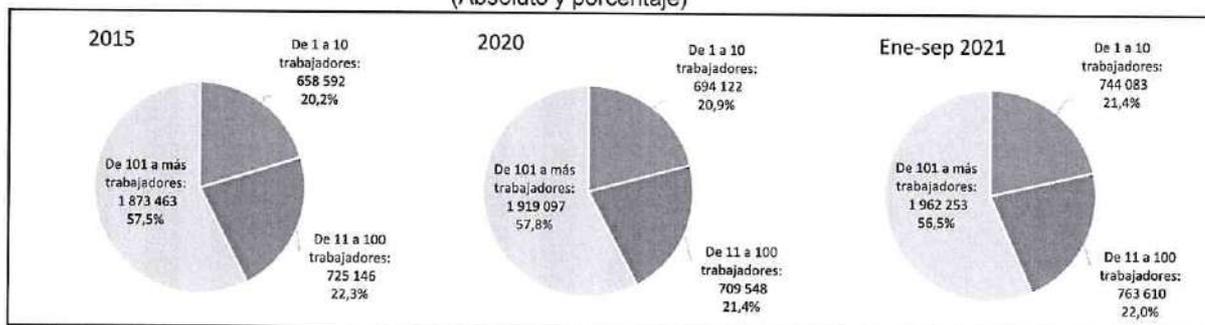
<sup>12</sup> Cabe señalar que las jornadas laborales extensas constituyen una amenaza para la salud física y mental. Además, representan un obstáculo para la conciliación entre la vida laboral y la vida en familia.





electrónica muestra que los asalariados formales se encuentran empleados principalmente en empresas de 101 a más trabajadores, concentrando 57,8% en 2020<sup>13</sup>; luego en empresas de 11 a 100 trabajadores (21.4%); y finalmente, en empresas de 10 trabajadores o menos (20.9%).

Gráfico N° 28  
Perú: Asalariados privados formales según tamaño de empresa, 2015, 2020 y 2021<sup>a/</sup>  
(Absoluto y porcentaje)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

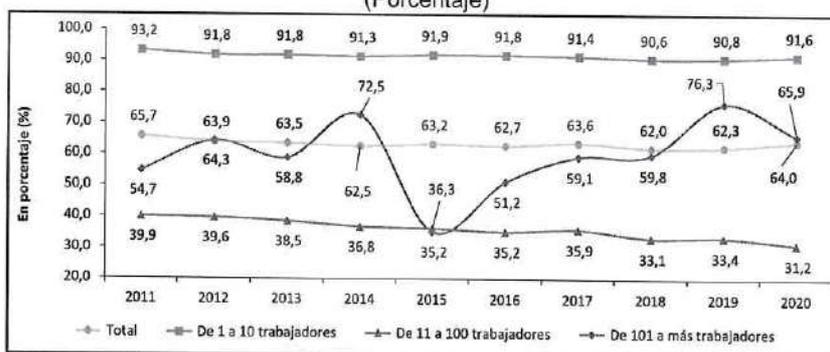
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### B) Tasa de empleo informal de asalariados privados

Al 2020, la tasa de empleo informal de los asalariados privados a nivel nacional ascendió a 64,0%, variando considerablemente por tamaño de empresa. Al respecto, cerca de 9 de cada 10 asalariados privados que operaban en empresas de 1 a 10 trabajadores lo hicieron de manera informal (91,6%); mientras que, en las empresas de 11 a 100 trabajadores, el indicador de empleo asalariado informal ascendió a 31,2%. Llama la atención que el empleo informal en las empresas de 101 o más trabajadores se encuentre por encima del promedio nacional (65,9%)<sup>14</sup>.

Gráfico N° 29  
Perú: Tasa de empleo informal de los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020  
(Porcentaje)



1/ Cifras referenciales para la serie de 101 a más trabajadores excepto para los años 2011, 2012, 2014 y 2019.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### C) Aseguramiento social

El aseguramiento social es un componente importante de la calidad del empleo asalariado. Sobre lo anterior, la ENAHO al 2020 muestra que 74,1% de los trabajadores contaron con algún seguro de salud (sea este pagado o no por el empleador), siendo los asalariados que laboran en las empresas más grandes (101 a más trabajadores) quienes alcanzaron el porcentaje más alto de cobertura (92,3%) mientras que, en contraste, fueron los asalariados de las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores) quienes alcanzaron el menor porcentaje de cobertura en salud (64,0%).

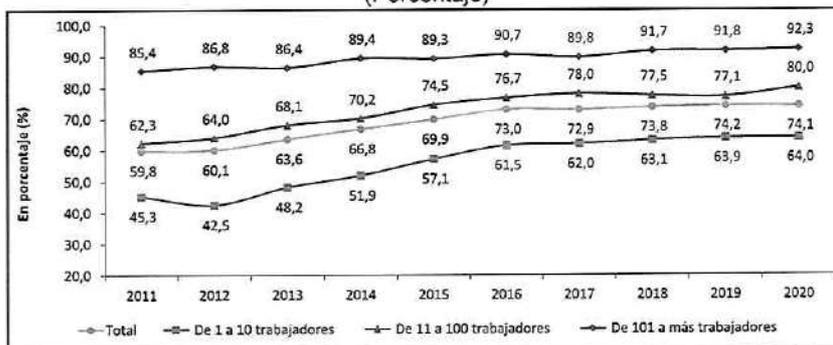
<sup>13</sup> Se incluyó como referencia el promedio entre enero y septiembre de 2021.

<sup>14</sup> Resultado referencial, donde el coeficiente de variación asociado está por encima de quince.



Gráfico N° 30

Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con seguro de salud según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)



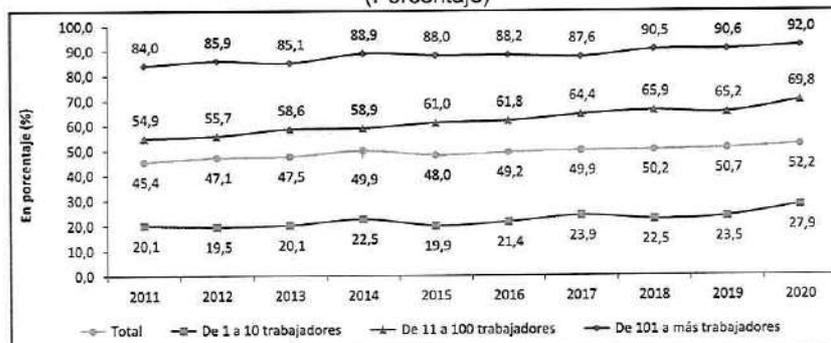
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por el lado del aseguramiento pensionario se repite el patrón. Frente a un promedio nacional de aseguramiento de 52,2%, los trabajadores de las empresas más grandes alcanzaron el mayor porcentaje de cobertura (92,0%), mientras que los trabajadores de las empresas más pequeñas tuvieron la menor cobertura (27,9%).

Gráfico N° 31

Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con pensión según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

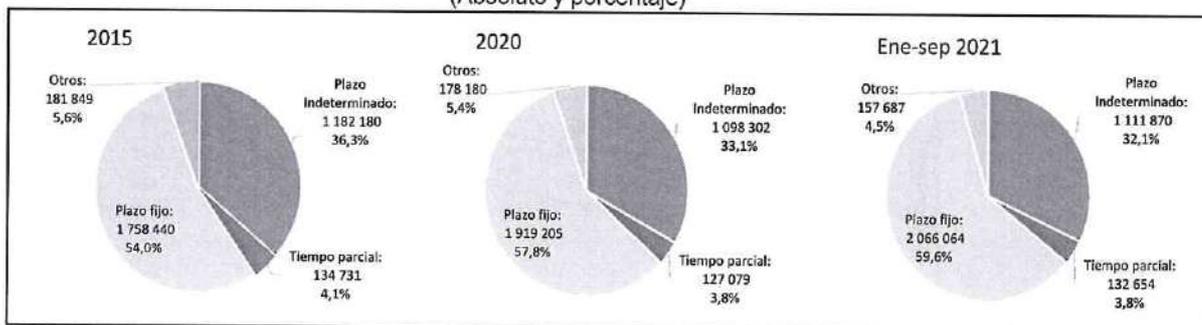
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### D) Asalariados privados formales según tipo de contrato

Por tipo de contrato, la información de la planilla electrónica muestra que, históricamente, cerca de 6 de cada 10 asalariados privados formales laboraron bajo un contrato a plazo fijo (57,8% al 2020). En orden de importancia le sigue la modalidad a plazo indeterminado (32,1% al 2020) y, en tercer lugar, las modalidades de contratación a tiempo parcial (3,8% al 2020).



Gráfico N° 32  
Perú: Asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015, 2020 y 2021<sup>a/</sup>  
(Absoluto y porcentaje)



Nota: a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos: de exportación no tradicional, de extranjeros, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinados.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### E) Rotación y motivo de baja

En relación a la modalidad de contratación, los trabajadores en puestos de trabajo a plazo indeterminado registraron una tasa de rotación laboral de 3,7%, en promedio entre 2015 y 2019, lo cual significó que casi 4 de cada 100 puestos de trabajo en modalidad de a plazo indeterminado se encuentran entrando y saliendo de empresas privadas formales registradas en Planilla Electrónica. En el 2020, este indicador se registró un ligero incremento; pero para el 2021, retornó a un nivel cercano a su promedio histórico.

En 2015, el motivo de baja más frecuente de los trabajadores en el sector formal privado fueron las renunciaciones, las cuales cubrieron cerca de 189 mil puestos de trabajo en baja (53% del total), en menor medida, siguió el motivo de terminación del servicios o vencimiento del plazo con 137 mil (38%), despido o destitución con 16 mil (4%), y mutuo disenso con 9 mil (2%), entre otros.

Esta situación fue distinta en 2020, cuando la baja de los puestos de trabajo se sustentó principalmente por la terminación del servicio o vencimiento del plazo con un total de casi 95 mil puestos de trabajo en baja (42%); mientras que las renunciaciones cubrieron a 91 mil (42%).

Asimismo, en 2021 las renunciaciones fueron el primer motivo de las bajas en el sector privado formal sumando un total de 129 mil puestos de trabajo en baja, representando al 47% del total; en segundo lugar, estuvieron las terminaciones del servicio o vencimiento del plazo con 111 mil (41%); seguidos por despido o destitución con 15 mil (5%); y mutuo disenso con 8 mil (3%); entre otros motivos.





Gráfico N° 33  
Perú: Tasa de rotación laboral de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, según tipo de contrato, 2015-2021 (Porcentaje)



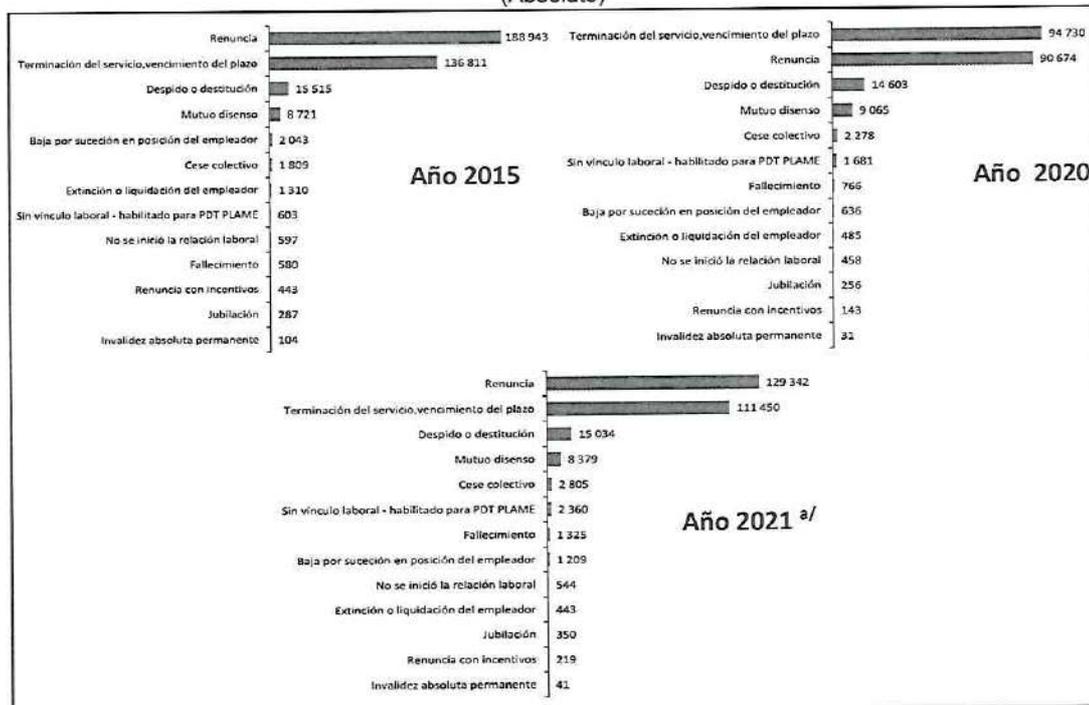
1/ Incluye contratos por inicio o incremento de actividad, necesidades del mercado, reconversión empresarial, ocasional, suplencia, emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, temporada, exportación no tradicional, extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, a tiempo parcial y otros.  
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: La tasa de rotación se refiere al promedio de la tasa de entrada y salida.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 34  
Perú: Motivos de baja de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, 2015, 2020 y 2021 (Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: Se consideran todos los puestos de trabajo que registraron algún motivo de baja.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## F) Jornada laboral de los asalariados privados formales

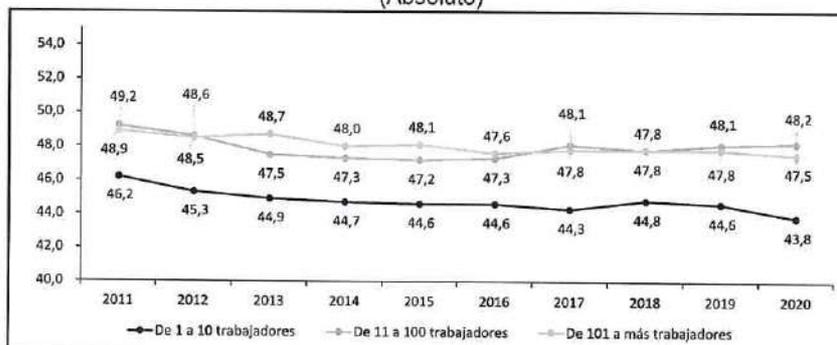
En relación a la jornada laboral de los asalariados, la información de la ENAHO 2020 muestra que son los trabajadores de las empresas medianas quienes en promedio trabajaron más horas a la semana (48,2 horas), seguidos por los trabajadores de las empresas grandes (47,5 horas) y, que





fueron los trabajadores de las empresas más pequeñas quienes presentan la menor jornada laboral semanal (43,8 horas).

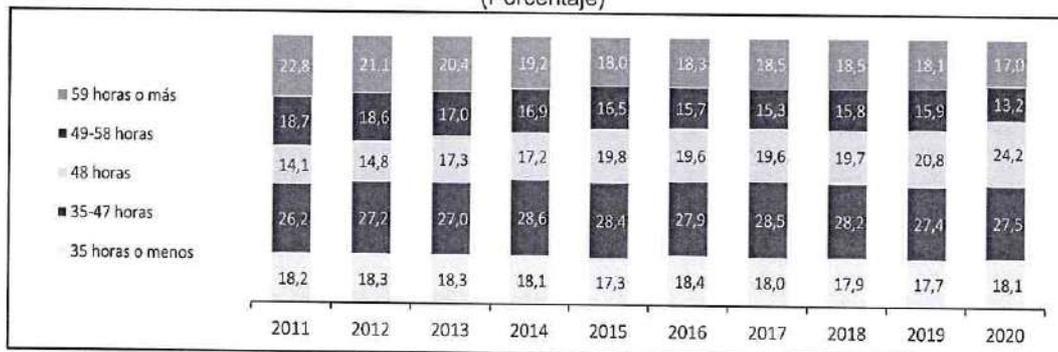
Gráfico N° 35  
Perú: Horas semanales trabajadas por los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020 (Absoluto)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A pesar de que los promedios nacionales no parecen haber variado considerablemente desde 2011, no todos los asalariados poseen la misma jornada laboral semanal. Al respecto, en 2020, 17,0% de los asalariados reportaron trabajar 59 horas semanales o más; mientras que 13,2% reportaron tener una jornada laboral de entre 49 a 58 horas.

Gráfico N° 36  
Perú: Asalariados privados por rango de horas semanales, 2011-2020 (Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

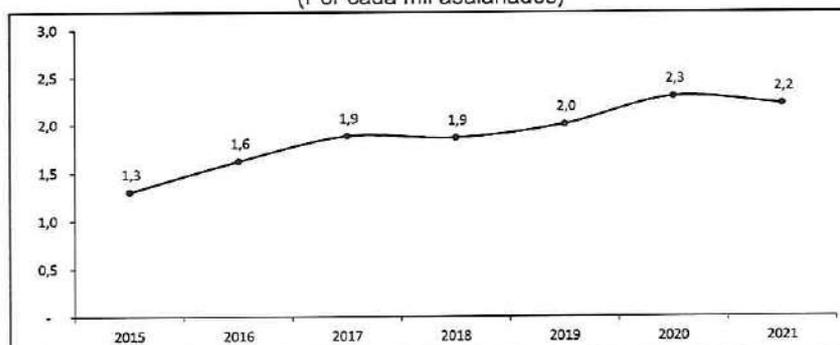
### G) Tasa de trabajadores asalariados privados formales con discapacidad

Con información de la planilla electrónica, es posible observar que la participación de asalariados que sufren algún tipo de discapacidad ascendió a 2,2 por cada mil asalariados, lo que marca un aumento sistemático desde 2015, cuando dicha tasa se ubicó en 1,3 asalariados con discapacidad por cada mil trabajadores.





Gráfico N° 37  
Perú: Tasa de asalariados privados formales con algún tipo de discapacidad, 2015-2021<sup>a/</sup>  
(Por cada mil asalariados)

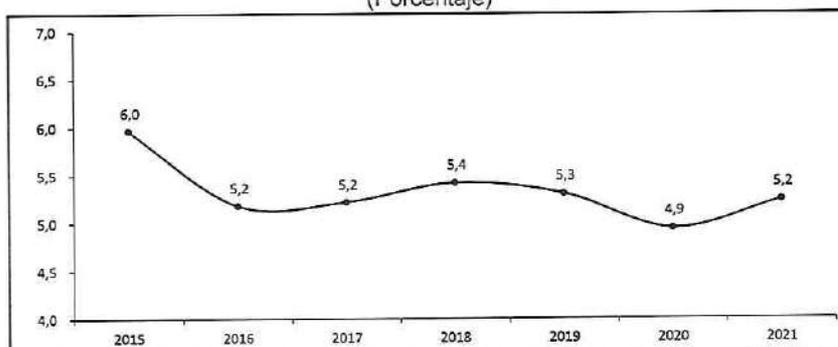


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### H) Tasa de sindicalización y pliegos de reclamos

La negociación colectiva permite a los asalariados alcanzar condiciones laborales más ventajosas que, de permanecer disociados, no podrían alcanzar. Así, la tasa de sindicalización al 2020 se ubicó en 5,2%, que representa una disminución de 0,8 puntos porcentuales en relación a la tasa registrada en 2015, cuando se ubicó en 6,0%.

Gráfico N° 38  
Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales, 2015-2021<sup>a/</sup>  
(Porcentaje)



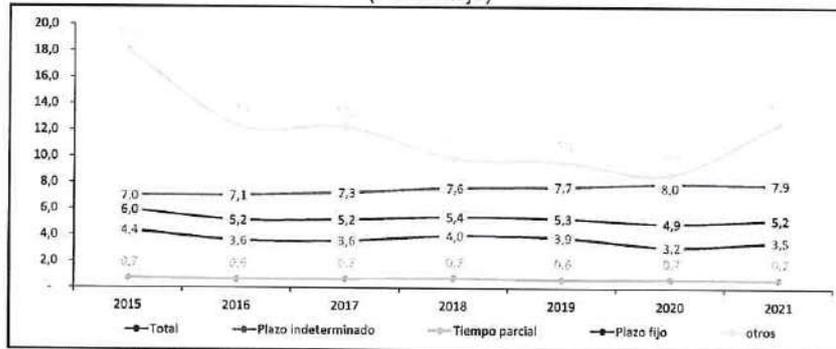
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por tipo de contrato, se observa que fueron los asalariados con contrato a plazo indeterminado quienes ostentaron las mayores tasas de sindicalización (7,9 al 2021) y, en contraste, fue el grupo de los trabajadores a tiempo parcial el que ostentó la menor proporción de trabajadores sindicalizados (0,7% al 2021).





Gráfico N° 39  
Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015-2021<sup>a/</sup> (Porcentaje)



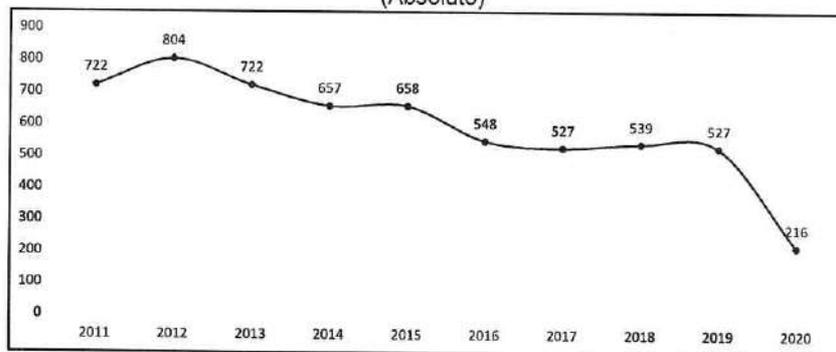
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, si bien la cantidad de pliegos de reclamos presentados ya venía en declive desde 2012 (cuando la cantidad de reclamos ascendió a 804), el 2020 marcó la caída más pronunciada del indicador en toda la década mostrada al pasar de 527 en 2019 a 216 en el último año (311 pliegos menos, que representa una variación porcentual interanual negativa de 59,0%).

Gráfico N° 40  
Perú: Pliegos de reclamos registrados por año, 2011-2020 (Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### I) Duración del puesto de trabajo en el sector formal privado<sup>15</sup>

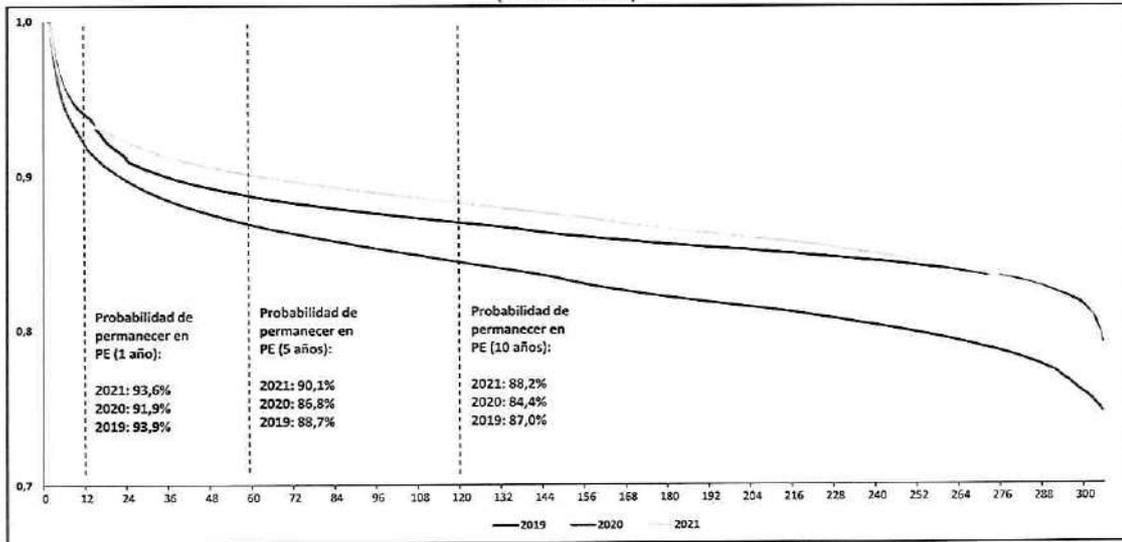
La probabilidad de que el trabajador mantenga el vínculo laboral con la empresa hasta 1 año fue de 91,9% en el 2020, situación que aumentó en 2 puntos porcentuales al 2021, con una probabilidad de 93,9%.

<sup>15</sup> La duración se refiere a la antigüedad de los puestos de trabajo que iniciaron y terminaron el vínculo laboral con la empresa o interrumpieron por suspensión perfecta de labores sin remuneración, es decir, considera el tiempo de registro desde el inicio del vínculo laboral hasta el periodo en que ya no se encontraron registrados en Planilla Electrónica. Se excluyen de esta medición los puestos de trabajo que continúan su vínculo laboral en el sector formal privado (truncado). El indicador aproxima la duración del empleo, más no la duración del contrato, debido a que la Planilla Electrónica solo permite identificar el inicio y fin de la relación laboral.





Gráfico N° 41  
Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica, 2019-2021  
(Probabilidad)



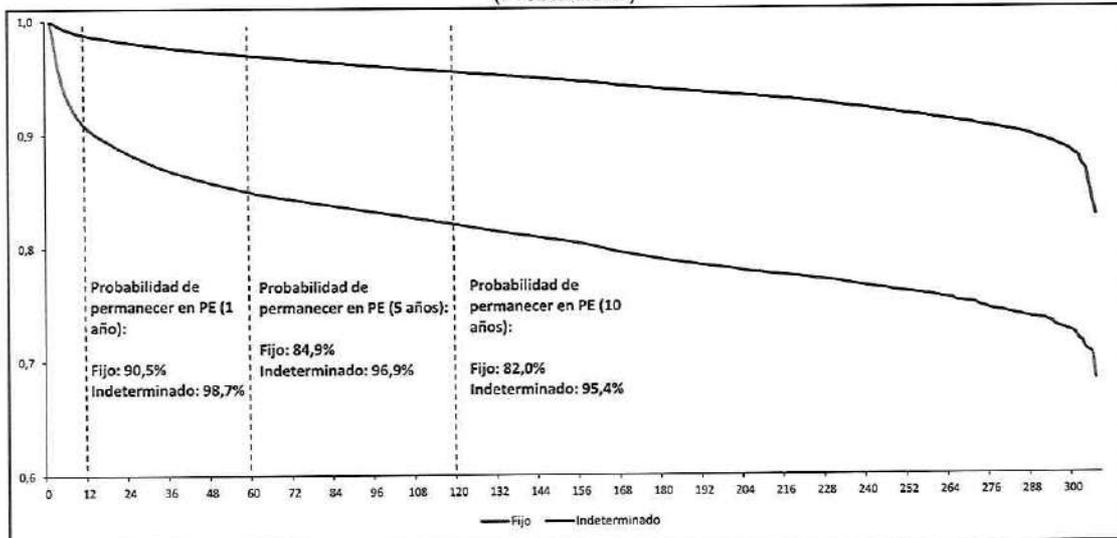
Nota: Para el cálculo de la antigüedad del puesto de trabajo se consideró la fecha de inicio de vínculo laboral declarada por el empleador. Estimación en base al método no paramétrico Kaplan y Meier. Para el año 2021 el cálculo fue para los meses de enero a setiembre.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Como es esperable, el tiempo de permanencia en la Planilla Electrónica por tipo de contrato favorece a aquellos trabajadores con que poseen contrato a tiempo indeterminado. Como es posible observar, la probabilidad de permanecer en planilla al menos un año asciende a 98,7% para los asalariados con contrato a plazo fijo en contraste con los trabajadores a plazo indeterminado (90,5%). De hecho, la probabilidad de mantenerse en planilla para los trabajadores a plazo fijo siempre es superior al 90% a 5 años e, inclusive, a 10 años.

Gráfico N° 42  
Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica por tipo de contrato, 2021  
(Probabilidad)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

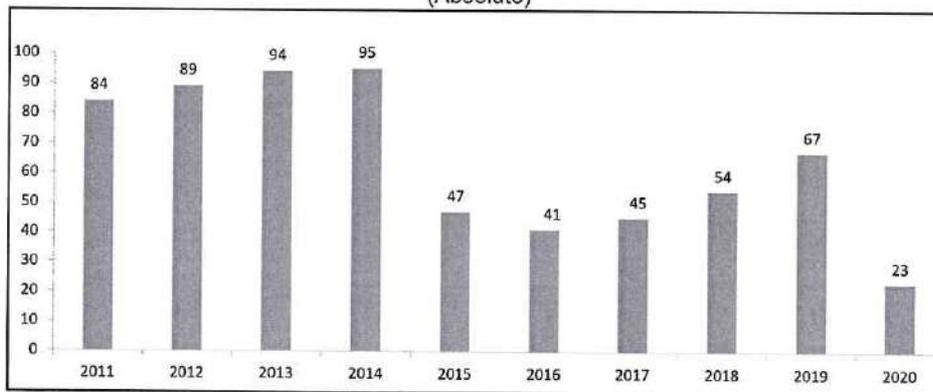
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



### J) Huelgas, trabajadores comprendidos y número de horas perdidas

Después de mostrar una tendencia creciente hasta 2014, la acción colectiva de los trabajadores en términos de huelgas no volvió a mostrar los mismos niveles a lo largo de la década mostrada. Más aún, la cantidad de huelgas alcanzó su punto más bajo en 2020, cuando solamente se registraron 23 huelgas en contraste con las 67 registradas en el año anterior.

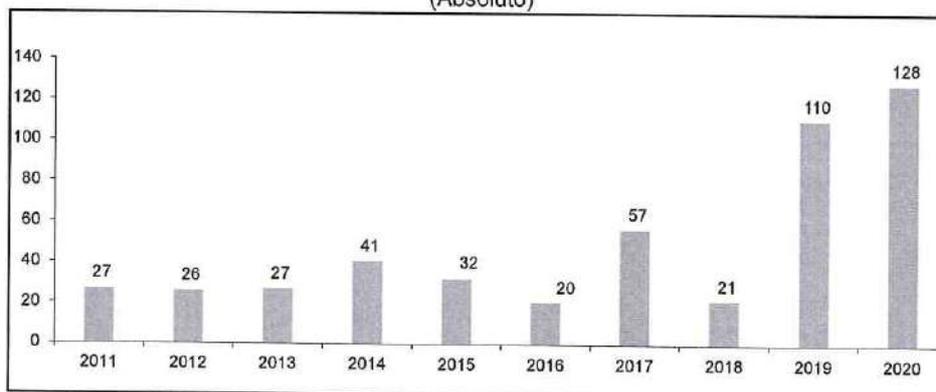
Gráfico N° 43  
Perú: Huelgas registradas en el sector privado, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Sin embargo, a pesar de ser el año con menor cantidad de huelgas en los últimos diez años, el 2020 registró la mayor cantidad de trabajadores comprendidos (128 mil) de todo el periodo.

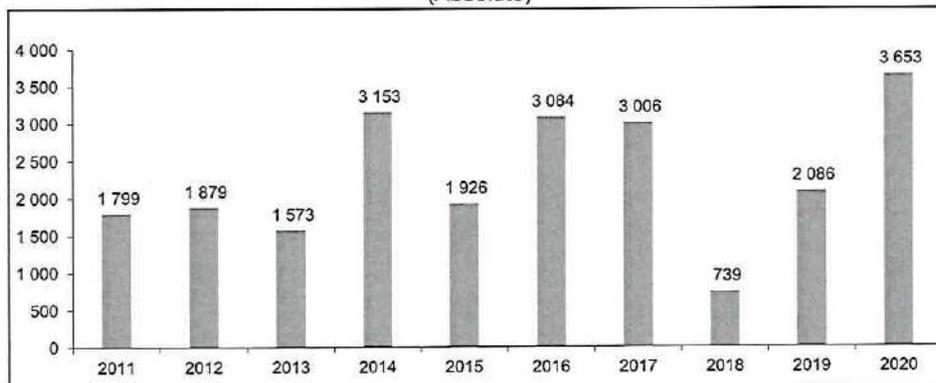
Gráfico N° 44  
Perú: Trabajadores comprendidos en huelgas registradas, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En la misma línea, la cantidad de horas-hombre perdidas en 2020 fue la mayor en toda la década al registrar 3 653 miles de horas perdidas por motivo de huelga.

Gráfico N° 45  
Perú: Horas-hombre perdidas por año, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### K) Tasa de intermediación y tercerización

El porcentaje de trabajadores en el sector formal privado registrados en empresas de intermediación ascendió a 3,8% en el periodo enero-setiembre de 2021, lo que representó un ligero ascenso en relación al valor registrado en 2020 (3,0%). Las empresas de tercerización, por su parte, absorbieron al 3,2% de los trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, lo que representa un incremento de 0,2 puntos porcentuales en relación al valor del 2020. Así, la tasa de intermediación y tercerización laboral total a nivel nacional se ubicó en 7,0%.

Gráfico N° 46  
Perú: Tasa de intermediación y tercerización de Trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021  
(Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### L) Remuneración promedio

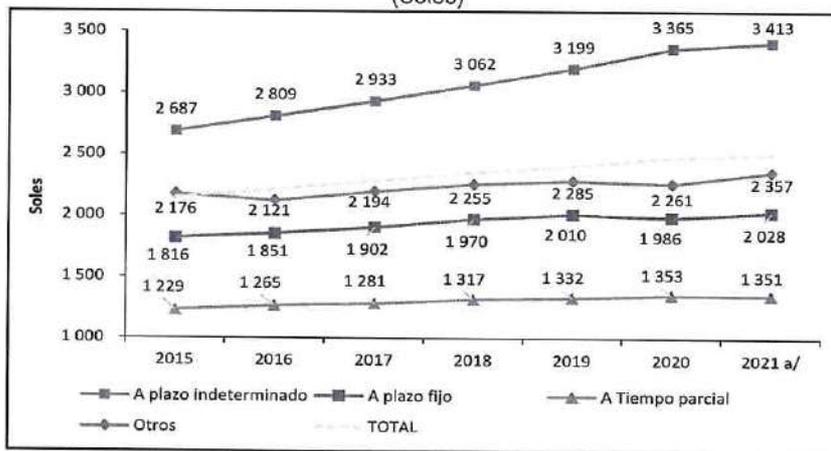
Durante los últimos cinco años la remuneración promedio en los trabajadores del sector privado formal ha tenido una tendencia creciente, siendo los trabajadores a plazo indeterminado los que tuvieron una mayor remuneración por encima del promedio nacional.

Por tipo de contrato, en el 2021 los trabajadores con contrato a plazo indeterminado ganaron en promedio (S/ 3 413), le sigue otro tipo de contrato (S/ 2 357), a plazo fijo (S/ 2 028) y a tiempo parcial (S/ 1 351).



Gráfico N° 47

Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tipo de contrato, 2015-2021 (Soles)



Nota: Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos de exportación no tradicional, de extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinado.

a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

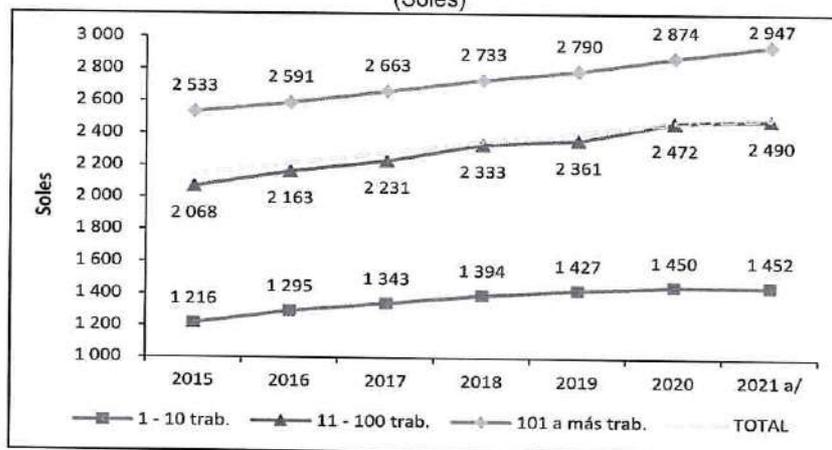
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Al analizar la evolución de la remuneración promedio según tamaño de empresa en el sector privado formal nacional, podemos apreciar las empresas más grandes son las que ofrecen, también, las mayores remuneraciones. Así en el periodo 2015- 2021 la remuneración promedio se incrementó en S/422 en empresas de 11 a 100 trabajadores, S/ 414 en empresas con 101 a más trabajadores y S/ 235 en empresas de 1 a 10 trabajadores.

Gráfico N° 48

Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tamaño de empresa, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

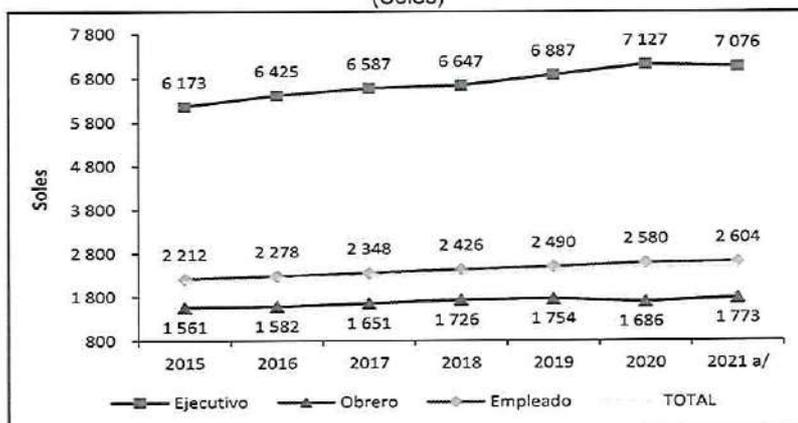
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según categoría ocupacional, los ejecutivos perciben las remuneraciones más altas, ganando cerca de 3 veces más que el promedio nacional con S/ 7 076 al 2021. Les siguen los empleados, con S/ 2 604; y los obreros, con S/ 1 773.





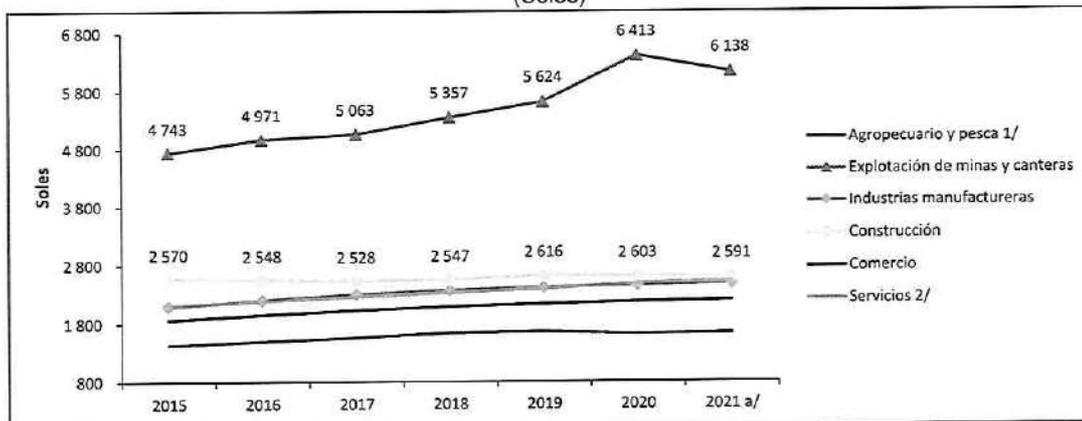
Gráfico N° 49  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según categoría ocupacional, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A su vez, por sector económico, destaca la remuneración de los trabajadores en el sector de explotación de minas y canteras, que exhibió el mayor crecimiento en los últimos cinco años. Por su parte, los sectores económicos construcción, servicios, industria manufacturera y comercio tuvieron una remuneración menor del promedio nacional pero superior a la Remuneración mínima vital (RMV).

Gráfico N° 50  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según rama de actividad, 2015-2021 (Soles)



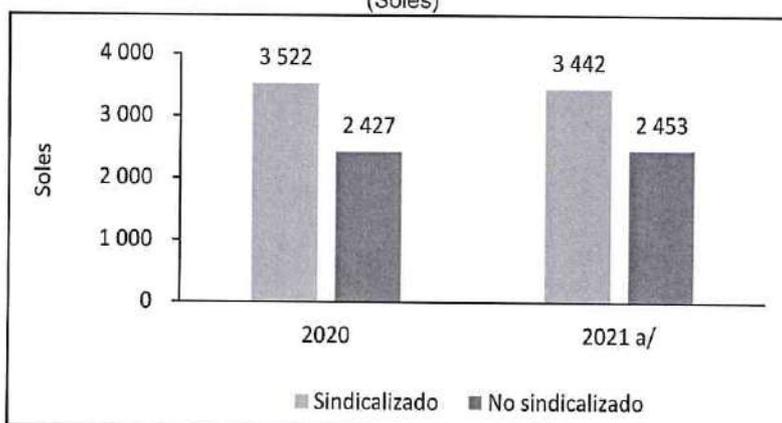
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
1/ Incluye agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.  
2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.  
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según condición de sindicalización, la remuneración promedio de los trabajadores sindicalizados (que en el Perú son casi la totalidad de trabajadores que acceden a un convenio colectivo) supera históricamente a la de los no sindicalizados, toda vez que la brecha de la remuneración de ambos grupos pasó de S/ 1 096 en el 2020 a S/ 988 al 2021.





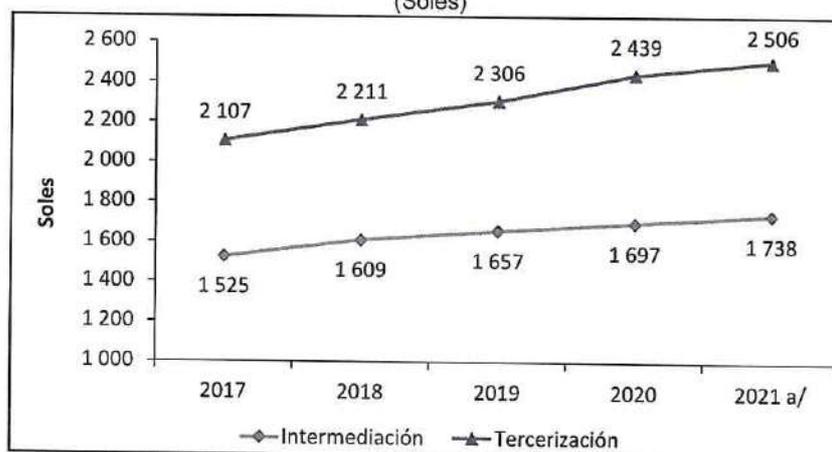
Gráfico N° 51  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según condición de sindicalización, 2020-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Cabe destacar que los trabajadores en empresas de intermediación percibieron mayor remuneración que los trabajadores en empresas de tercerización. Al 2021, la brecha remunerativa entre ambos grupos ascendió a S/ 768 a favor de trabajadores en empresas de tercerización.

Gráfico N° 52  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021 (Soles)



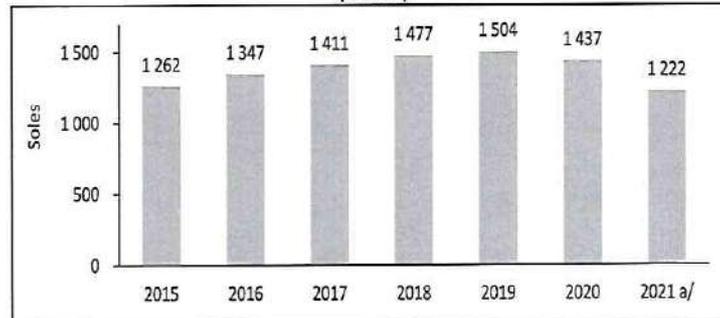
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La observación de la remuneración en algunos grupos de trabajadores específicos es de especial relevancia; uno de estos casos es el del grupo de trabajadores bajo el régimen agrario. Entre los años 2015-2019 se observó un incremento en la remuneración de trabajadores bajo este régimen, aunque esta tendencia se rompe en el periodo 2020-2021 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19.



Gráfico N° 53

Perú: Remuneración promedio de trabajadores del régimen agrario en el sector privado formal, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

1/ Incluye el régimen Agrario Ley 27360 (derogada en diciembre 2020), y Ley 31110 (vigente desde enero 2021, no incluye el monto por bonificación especial por trabajo agrario).

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

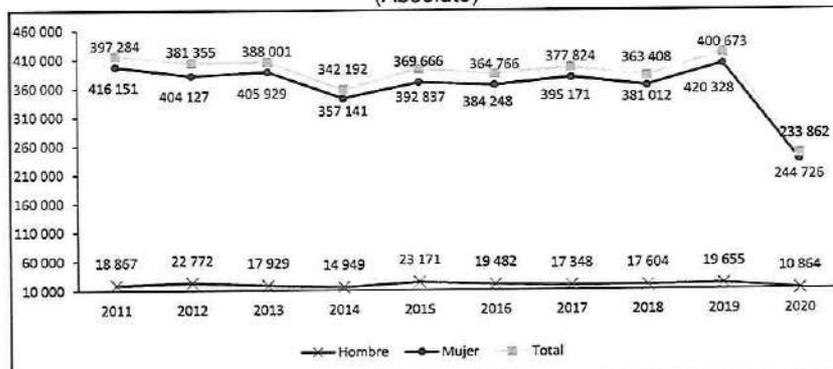
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### M) Trabajadores del hogar

El marco legal peruano define como trabajadores del hogar (TDH) aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras. (Ley N° 31047 - Artículo 3°). En los últimos diez años, las mujeres representaron cerca del 95,2% del total de TDH a nivel nacional y en esa misma línea, durante el 2020 la mayor pérdida de puestos laborales fue experimentada por ellas (167 mil puestos laborales que se perdieron con respecto al 2019)

Gráfico N° 54

Perú: Número de trabajadores del hogar según sexo, 2011-2020 (Absoluto)



Cifras referenciales para todos los años en hombres.

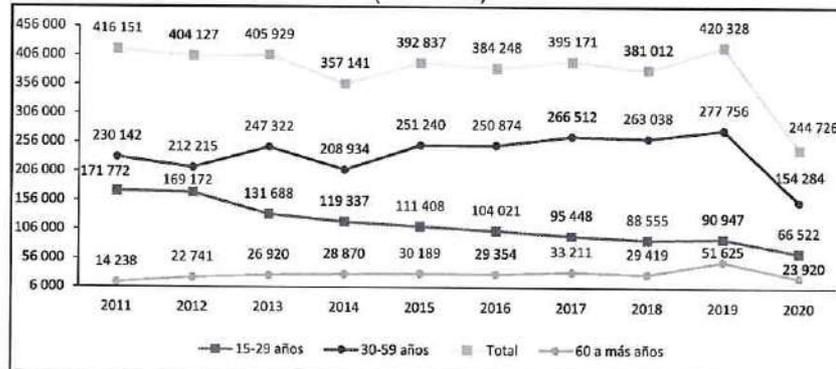
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Durante los últimos diez años, el promedio de trabajadores del hogar se concentró entre los grupos de edad de 30 a 59 años, que dieron cuenta de cerca del 62,1% de los TDH totales. Le sigue el grupo de 15 a 29 años con 30,2% y en menor proporción de 60 a más años, con 7,6%. Durante la pandemia por el COVID-2019 la mayor variación de puestos de trabajadores del hogar fue experimentada por el grupo TDH entre 30 a 59 años.



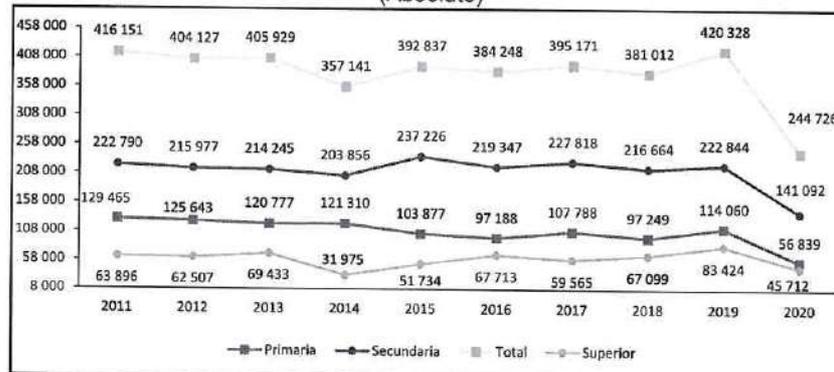
Gráfico N° 55  
Perú: Número de trabajadores del hogar según grupo de edad, 2011-2020  
(Absoluto)



Cifras referenciales en grupo de edad de 60 a más años para el periodo 2011, 2012, 2013 y 2020.  
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según nivel educativo, la información de los últimos diez años muestra que, en promedio, el 55,8% de trabajadores del hogar cuenta con nivel secundario; el 28,3% con primaria; y el 15,9% restante, con nivel superior.

Gráfico N° 56  
Perú: Número de trabajadores del hogar según nivel educativo alcanzado, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

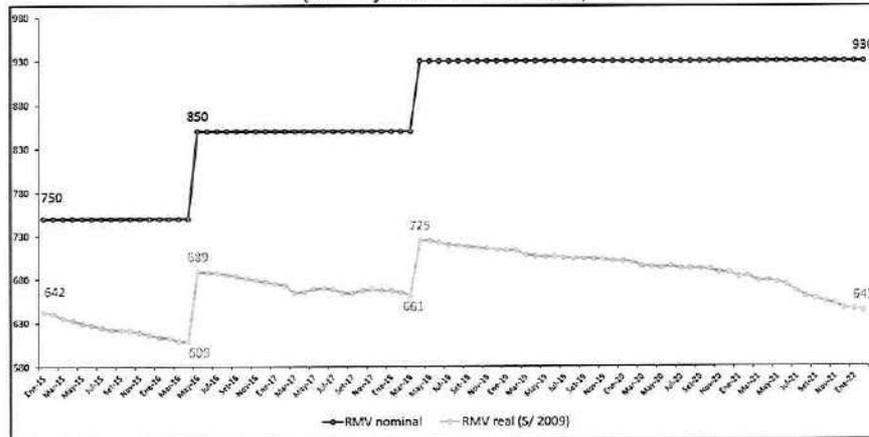
#### N) Evolución de la remuneración mínima nominal y real, 2011-2022

Entre enero de 2015 y febrero de 2022, la Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal ha presentado dos actualizaciones o incrementos: i) de S/ 750 a S/ 850 en mayo de 2016 y ii) de S/ 850 a S/ 930 en abril de 2018, manteniéndose en este último nivel hasta la fecha de este informe. Para analizar el poder adquisitivo del trabajador para cada nivel de la RMV nominal, se analizó la RMV en términos reales tomando como base los precios de 2009 para excluir los efectos de la inflación. Usando este criterio, En ese sentido, la remuneración de febrero 2022 (S/ 643) es incluso menor a lo observado en mayo de 2016.





Gráfico N° 57  
Perú: Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal y real (febrero 2022 = 100), ene 2015 - feb 2022 (Soles y soles febrero 2009)

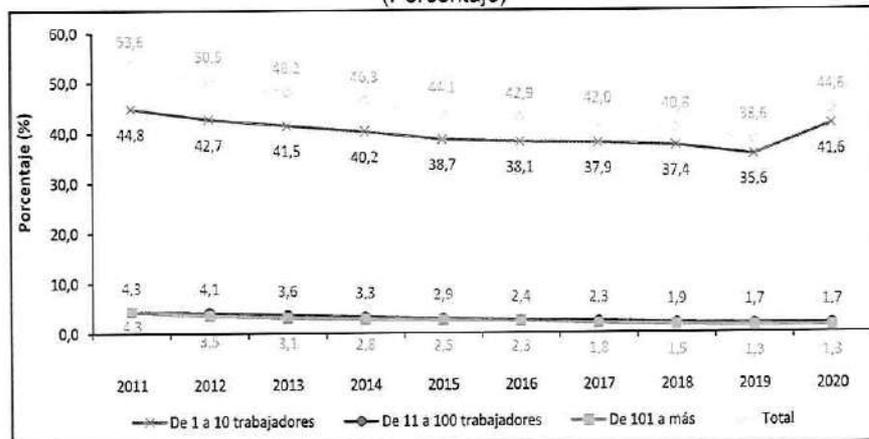


Fuente: BCRP-Estadísticas Económicas.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### O) Evolución de la proporción de trabajadores con ingresos inferiores al mínimo según tamaño de empresa y sectores económicos

En el 2020, el 44,6% del total de la PEA ocupada percibió ingresos inferiores a la RMV (S/ 930). Según tamaño de empresa, el 41,6% de trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se desempeñó principalmente en empresas de menor tamaño (de 1 a 10 trabajadores), mientras que el 3,0% restante trabajó en empresas de mayor tamaño (de 11 a más trabajadores). Según rama de actividad, los trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se concentraron principalmente en la rama extractiva (17,4%), de servicios (12,2%) y comercio (9,0%), seguida de las ramas industria (3,6%) y construcción (2,4%). Lo anterior va en línea con la relación que existe entre remuneraciones altas con empresas de mayor tamaño, y ramas como la industrial y construcción.

Gráfico N° 58  
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)



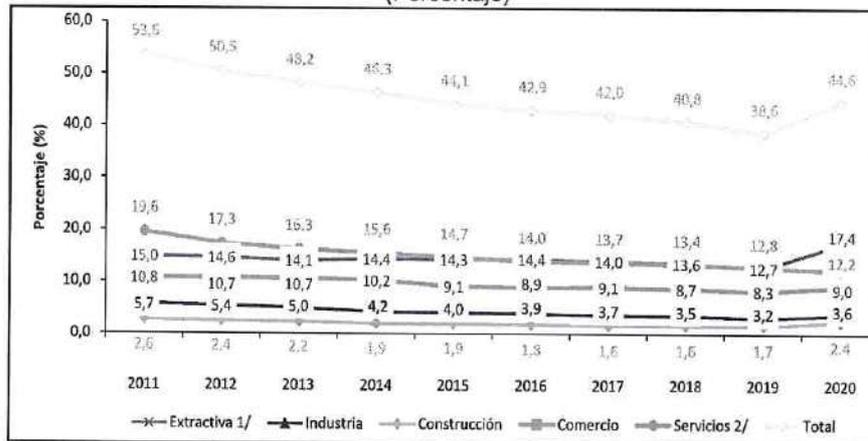
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a la evolución, se puede observar que la proporción de trabajadores con ingresos inferiores a la RMV registró una tendencia decreciente entre el 2011 y 2019 para todos los casos. No obstante, luego de haber registrado su punto más bajo en el 2019, en el 2020 la proporción de estos ocupados en empresas de 1 a 10 trabajadores registró un incremento de 3,3 p.p. con respecto al 2011 y de 6,0 con respecto al 2019. Por su parte, según rama de actividad, solo la rama extractiva presentó un incremento de 2,4 p.p. con respecto al 2011 y de 4,6 p.p. con respecto al 2019, lo que podría estar asociado con la no paralización de actividades de esta rama durante la pandemia.





Gráfico N° 59  
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según rama de actividad, 2011-2020 (Porcentaje)

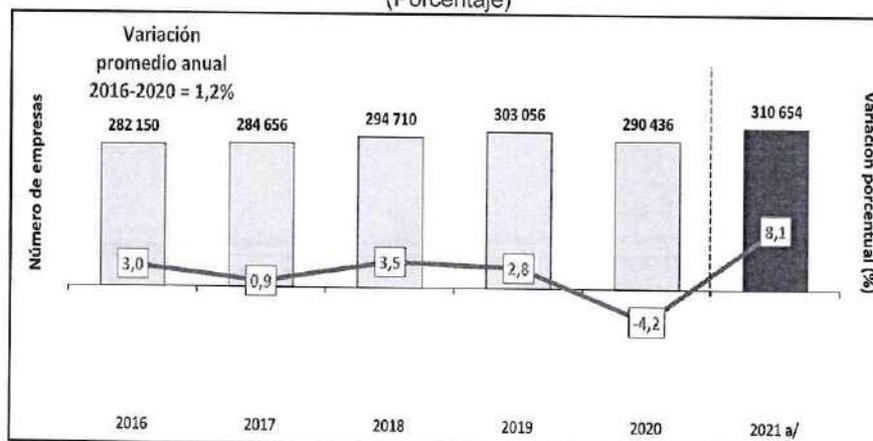


1/ Incluye Explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.  
2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.  
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### P) Número de empresas en el sector privado formal

Entre los años 2016-2019 se observa una tendencia creciente en el número de empresas registradas al sector privado formal, aunque esta se rompe en el periodo 2020 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19, cuando se registraron 290 mil 436 empresas (una caída de -4,2% con respecto al año anterior 2019). Durante los meses de enero-setiembre 2021, el número de empresas registradas al sector privado formal se recuperó (310 mil 654 empresas), sobrepasando los datos pre-pandemia.

Gráfico N° 60  
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa y rama de actividad, 2011-2020 (Porcentaje)



Nota: Se considera la variación porcentual es respecto al similar periodo del año anterior.  
a/ Promedio de empresas enero-setiembre.  
Fuente: MTPE - OGETIC - Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.  
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



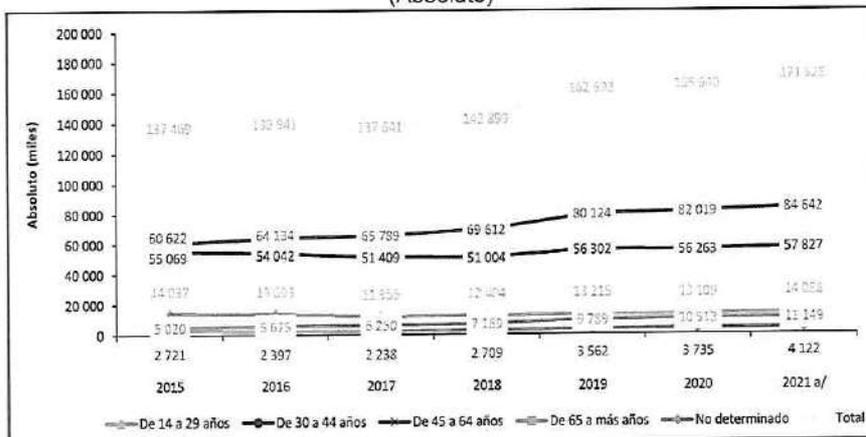


#### IV.1.4 Caracterización de los asalariados del sector público sujetos al D. Leg. N° 728

En el 2021, se reportaron cerca de 171 mil 828 trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público. Según grupo de edad, en promedio, la mayor cantidad de estos trabajadores (84 mil 642) tenía de 45 a 64 años, seguido de los que tenían de 30 a 44 años (57 mil 827), mientras que en menor medida se encontró el grupo de 65 a más años (11 mil 149). Según nivel educativo, en promedio, la mayor cantidad tenía un nivel educativo superior (107 mil 178), seguido de los trabajadores con nivel secundaria (51 mil 397) y aquellos con nivel primaria (10 mil 459).

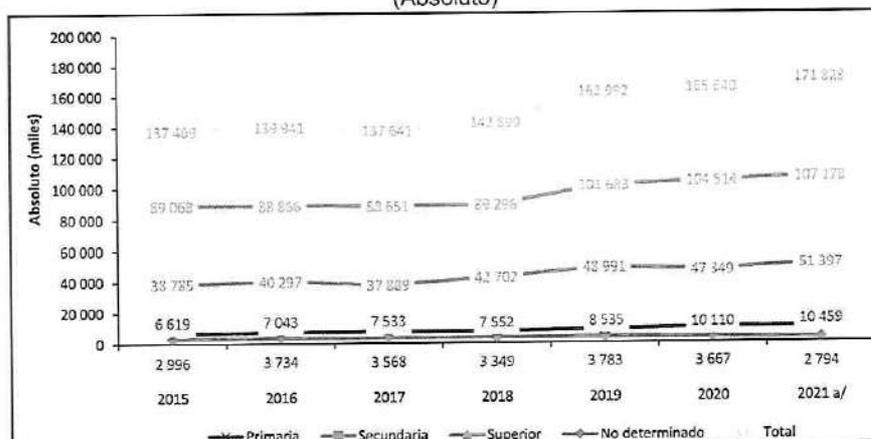
Entre los años 2015 y 2021 se ha mantenido una tendencia creciente para los cuatro grupos de edad y los tres niveles educativos de trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728. En particular, con respecto al 2015, en el 2021 destaca el incremento de los trabajadores sujetos a este régimen que tienen de 45 a 64 años (24 mil 20) y de aquellos con nivel educativo superior (18 mil 110).

Gráfico N° 61  
Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público, según grupo de edad, 2015-2021 (Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Gráfico N° 62  
Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público, según nivel educativo, 2015-2021 (Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Nota: Nivel primaria incluye sin educación; nivel secundario incluye educación técnica, superior no universitaria y superior universitaria.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

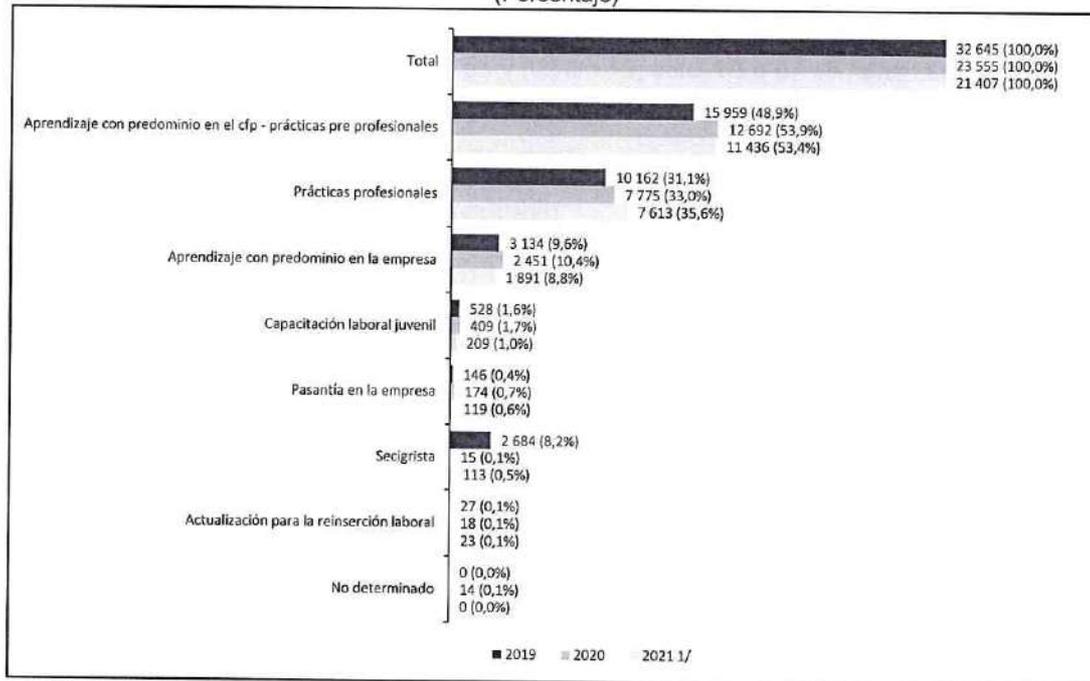




#### IV.1.5 Situación de las modalidades formativas

Durante el período estudiado, se observa que 8 de cada 10 personas registradas en alguna modalidad formativa se desempeñaron como practicantes, de los cuales 5 de ellos se registraron como practicantes pre profesionales (11 436 en el 2021) y 3 de ellos como practicantes profesionales (7 613 en el 2021).

Gráfico N° 63  
Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por tipo de modalidad, 2019-2021 (Porcentaje)



1/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el periodo 2019-2021, se estima que aproximadamente 6 de cada 10 personas registradas en modalidad formativa laboraron en el sector servicios independientemente del sexo. La segunda rama con mayor concentración de modalidades formativas fue industria, seguida por la rama de comercio.





Cuadro N° 2  
Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por sexo, según sector económico, 2019-2021 (Porcentaje)

Año	Sector económico	Hombre	Mujer	No determinado	Hombre	Mujer	No determinado
		Absoluto			Porcentaje		
2019	Agricultura y pesca 1/	233	212	39	1,5	1,5	1,4
	Minería	1 173	642	134	7,6	4,5	4,7
	Industria	2 754	1 985	405	17,9	13,8	14,3
	Servicios 2/	8 811	9 440	1 831	57,2	65,5	64,6
	Construcción	305	203	46	2,0	1,4	1,6
	Comercio	2 094	1 904	372	13,6	13,2	13,1
	No determinado	26	30	7	0,2	0,2	0,3
<b>Total</b>		<b>15 397</b>	<b>14 416</b>	<b>2 833</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2020	Agricultura y pesca 1/	192	183	30	1,7	1,7	1,5
	Minería	884	511	115	8,1	4,8	5,9
	Industria	1 892	1 441	314	17,2	13,6	16,1
	Servicios 2/	6 295	6 863	1 219	57,4	64,6	62,3
	Construcción	185	147	33	1,7	1,4	1,7
	Comercio	1 504	1 451	241	13,7	13,7	12,3
	No determinado	21	29	5	0,2	0,3	0,2
<b>Total</b>		<b>10 973</b>	<b>10 625</b>	<b>1 957</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2021 3/	Agricultura y pesca 1/	193	195	19	2,0	1,9	1,4
	Minería	609	497	88	6,2	4,9	6,4
	Industria	1 707	1 399	211	17,3	13,8	15,4
	Servicios 2/	5 725	6 385	843	58,0	62,8	61,4
	Construcción	207	175	24	2,1	1,7	1,8
	Comercio	1 392	1 475	181	14,1	14,5	13,2
	No determinado	32	43	4	0,3	0,4	0,3
<b>Total</b>		<b>9 866</b>	<b>10 170</b>	<b>1 371</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1/ Incluye ganadería, caza y silvicultura.

2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; administración pública y defensa; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades, servicios comunitarios, sociales y personales; organizaciones y órganos extraterritoriales.

3/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.6 Beneficiarios

La aprobación del Anteproyecto de Código de Trabajo beneficiará potencialmente a 4'223,621 personas a nivel nacional, la cual se encuentra conformada por: (i) 3'674,618 trabajadores asalariados del sector privado formal, (ii) 351,459 trabajadores del hogar, (iii) 176,137 asalariados del sector público bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, y (iv) 21,407 beneficiarios de modalidades formativas laborales del sector privado., como figura en el cuadro que se muestra a continuación:





Cuadro N° 3  
Perú: Beneficiarios potenciales a nivel nacional  
(Números)

BENEFICIARIOS	TOTALES
<b>1. ASALARIADOS DEL SECTOR FORMAL PRIVADO</b>	<b>3,674,618</b>
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	2,435,913
REG. LAB. MYPE - D. LEG. N° 1086	533,397
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 27360	7,286
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 31110	476,566
REG. LAB. MINERO	38,144
REG. LAB. CONSTRUCCIÓN CIVIL	122,471
OTROS NO PREVISTOS	46,324
NO DETERMINADO	14,517
<b>2. TRABAJADORES DEL HOGAR</b>	<b>351,459</b>
FORMAL *	27,898
INFORMAL	323,561
<b>3. ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO - D. LEG. N° 728</b>	<b>176,137</b>
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	176,137
<b>4. BENEFICIARIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR PRIVADO (4)</b>	<b>21,407</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIARIOS</b>	<b>4,223,621</b>

Fuentes:

Numerales 1y 3: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), Set-2021

Numeral 2: INEI - ENAHO, 2021

Numeral 4: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2021

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

\* Cifras referenciales

## IV.2 Escenario Jurídico Laboral en el Perú

### IV.2.1 Dispersión Normativa

El escenario jurídico laboral de nuestro país, en la actualidad, presenta una situación adversa para un óptimo desenvolvimiento de los actores de la relación laboral, llámese trabajadores, empleadores u organizaciones sindicales o gremiales, así como para sectores de la sociedad involucrados en temas de naturaleza laboral.

Entre las causas que sustentan esta situación adversa, encontramos la dispersión normativa, que genera la problemática del desconocimiento de las normas aplicables, así como su desactualización, convirtiéndose, al día de hoy, en el signo distintivo del ordenamiento jurídico laboral peruano.

Por "dispersión normativa" se alude a una profusa cantidad de normas jurídicas vigentes en el mismo ordenamiento, que no han sido implementadas en un solo cuerpo normativo, esto es, que se han emitido prescindiendo de una codificación.

Preliminarmente, es importante mencionar que, desde un punto de visto jurídico, la dispersión normativa -en sí misma- no representa problema ya que tenemos diversos métodos hermenéuticos para poder interpretarla coherente o sistemáticamente.

Sin embargo, el problema de la dispersión normativa reside, en el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, así como la desactualización de las





mismas, en tanto fueron emitidas en un contexto que no tomó en cuenta diversos fenómenos laborales actuales.

A modo de ejemplo, se presenta un cuadro con algunas de las normas laborales vigentes más importantes en nuestro país, que evidencia mejor la dispersión normativa laboral en nuestro ordenamiento jurídico:

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
DS N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (01.03.1997)	Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (09.01.2002)	DS N° 003-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27.03.1997)	DS N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (05.10.2003)	DS N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (04.07.2002)
Ley N° 30408, que modifica el artículo 2 del TUO del D.Leg. 650, Ley de CTS Ley N° 28051, sobre prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (08.01.2016)	Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización (24.06.2008)	DS N° 002-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de formación y promoción laboral (27.03.1997)	DS N° 011-92-TR, reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (14.10.1992)	DS N° 004-2006-TR, disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada (07.01.2006)
Ley N° 25129, que determina que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar (08.12.1989)	D. Leg. N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización. (25.06.2008)	DS N° 007-2005-TR, Reglamento de Ley sobre modalidades formativas laborales. (19.09.2005)	RM N° 284-2011-TR, emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el DS N° 014-2011-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo (24.09.2011)	DS N° 012-92-TR, Reglamento del D.Leg. N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (02.12.1992)
Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. (28.05.2002)	DS N° 001-2022-TR, que modifica el DS N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del D.Leg. N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (23.02.2022)	Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales (24.05.2005)	DS N° 009-2017-TR, que modifica el artículo 61 del Reglamento LRCT (30.05.2017)	Ley N° 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (26.04.2013)
Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y	RM N° 048-2010-TR, Directiva que regula el procedimiento para	DS N° 003-2008-TR, dictan medidas sobre jornadas máximas de		





Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (01.05.2009)	la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades de intermediación laboral – RENEIL (21.02.2010)	modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, así como de las prácticas preprofesionales de derecho y de internado en ciencias de la salud (21.05.2008)		
Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS (29.05.2009)		Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo (05.06.2013)		
Ley N° 29463, que faculta a las cooperativas de ahorro y crédito no autorizadas a operar con recursos del público a captar depósitos de CTS de sus socios (28.11.2009)		DS N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (03.11.2015)		
DS N° 039-91-TR, establecen el Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones (31.12.1991)				
DS N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago (22.01.1998)				
D.Leg. N° 892, regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (11.11.1996)				





Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
D.Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (05.11.1991)				
D.Leg. N° 677, regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (07.10.1991)				

Fuente y elaboración: MTPE-DGT - Dirección Normativa de Trabajo (DNT)

#### IV.2.2 Problemáticas generadas por la dispersión normativa laboral

##### a) Desconocimiento normativo

En la legislación peruana, como se ha dicho anteriormente, existe una gran diversidad de normas que generan un desconocimiento de las mismas ya sea en el ámbito del derecho individual o colectivo, lo que dificulta que las partes laborales puedan ejercer sus derechos y obligaciones.

También es importante mencionar que el desconocimiento normativo puede generar una dificultad de aplicación de las normas, debido a la cantidad de las mismas emitidas. Asimismo, la fragmentación de la normativa laboral genera dificultades a las partes laborales al retrasar la defensa de sus derechos

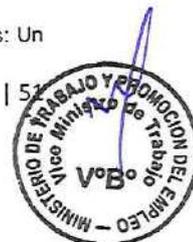
En ese orden, el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, constituye un problema porque no garantiza plenamente el respeto de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, en tanto se encuentran regulados en la profusa normativa laboral. Por ello, este desconocimiento debe ser mitigado.

Por lo tanto, es imperativo que el Estado proporcione a las partes laborales los canales adecuados y suficientes a efectos que conozcan cabal y oportunamente la normatividad laboral. En esa medida, resulta importante que los instrumentos jurídicos estén en un código para facilitar su acceso y a su vez conocimiento por todas las partes que requieran conocer sus derechos y obligaciones.

##### b) Desactualización normativa

Según el Informe del Director General de la OIT (OIT:2006)<sup>16</sup> algunos países, entre ellos Perú, efectuaron reformas que flexibilizaron la contratación y el despido, abandonando mecanismos de protección social en materia de pensiones y salud. Asimismo, se produjo un debilitamiento de las instituciones y relaciones laborales, en particular de la negociación colectiva y de los medios tradicionales de solución de conflictos. El argumento que sustentó

<sup>16</sup> VIDAL BERMUDEZ, Álvaro y otros, Flexibilización Laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. 2012 Naciones Unidas. Pág. 9





estas reformas consistió en que las instituciones laborales constituirían rigideces que debían ser eliminadas para poder crear empleo formal.

Así, la reforma laboral peruana de la década de los noventa se sustentó principalmente en la necesidad de generar mayor empleo, premisa que sirvió de sustento para desregular derechos laborales. Sirve de referencia el proceso de reformas laborales del Gobierno de Aznar en España, en cuyo contexto se emitieron normas que, a decir de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey<sup>17</sup>, crearon el mito de la "culpabilización" del ordenamiento jurídico laboral, esto es, atribuirle la responsabilidad por la falta de empleo al sistema de protección de derechos laborales.

Actualmente, bajo un enfoque de políticas públicas, corresponde superar toda falacia en el mercado laboral, como aquella que busca el fomento del empleo (muchas veces precario) sin garantizar los derechos fundamentales laborales, a pesar de la falta de evidencia que demuestre la relación infranqueable entre desregulación laboral y la promoción del empleo decente.

Asimismo, también es cierto que, con casi tres décadas de vigencia de la actual normativa laboral peruana, esta tiene que ser actualizada a fin de adaptarse a los nuevos fenómenos empresariales y nuevas dinámicas laborales. En razón de todo lo anterior, se desprende que la legislación laboral en el Perú se caracteriza por presentar una dispersión de las normas, las mismas que, además, están desactualizadas frente a la realidad laboral actual, por lo que corresponde reevaluarlas y en su caso reemplazarlas por otras acordes a la dinámica laboral y a la realidad social.

En ese orden, la normativa debe ir adaptándose a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación sindical y asociación gremial.

De igual modo, también se tiene que el contexto normativo actual en materia laboral requiere de una actualización debido a la pandemia del COVID-19 y las nuevas regulaciones implementadas en virtud de esta realidad.

Por lo tanto, en el caso del Perú, debido a la cantidad de legislación laboral dispersa y desactualizadas, resulta que un Código de Trabajo es una solución necesaria.

#### IV.2.3 Importancia de la implementación del Código de Trabajo en el marco del Objetivo de Perú de formar parte de la OCDE

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), es un organismo que diseña y promueve políticas, cuya finalidad es promover el bienestar económico y social, además de favorecer la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar social para todas las personas a nivel mundial. Formar parte de la OCDE implica también ser asesorados en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial en ámbitos que van desde la mejora del desempeño económico y la creación de empleo, al fomento de una educación eficaz o la lucha contra la evasión fiscal internacional. Por lo tanto, ser un país miembro de dicha organización, sirve para implementar mejores políticas en el ámbito económico y laboral.

En enero de este año el Perú fue invitado a iniciar el proceso de adhesión a la OCDE, lo que significa que se reconoce sus esfuerzos durante años para implementar los estándares y buenas prácticas que fomenta esta organización. Además, el Perú debe seguir el ejemplo de los países de Latinoamérica que forman actualmente parte de la OCDE, como Chile y Colombia, que además cuentan con un Código de Trabajo para regular mejor su ordenamiento jurídico.

Por ello, de cara al objetivo de terminar con éxito el proceso de adhesión de Perú a la OCDE, conviene superar la problemática generada por la cantidad de legislación laboral y la falta de conocimiento oportuno de la misma, a través de un Código de Trabajo.

<sup>17</sup> BAYLOS, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín. El despido o la violencia del poder privado. 2012. Madrid: Editorial Trotta.





## V. PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO

### V.1 Consideraciones en torno a la propuesta

La Comisión Sectorial, después de la revisión y evaluación de la propuesta de la Comisión Técnica Sectorial creada por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR (en adelante PLGT 2014) y sus antecedentes -Proyectos previos de LGT debatidos por el CNTPE y la Comisión de Expertos del 2011- presentan el Anteproyecto de Código de Trabajo que contiene: i) Título Preliminar; ii) Libro Primero: Relación Individual de Trabajo; iii) Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo; y iv) Disposiciones Complementarias (finales, transitorias y modificatorias).

<b>Título Preliminar</b>	23 artículos
<b>Libro Primero: Relación Individual de Trabajo</b>	357 artículos
<b>Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo</b>	83 artículos
<b>Disposiciones Complementarias</b>	22 artículos

Cabe precisar además que, dentro del análisis se prestó atención a los consensos adoptados en el CNTPE (2002-2006), considerando los actuales cambios normativos y las nuevas formas de relaciones de trabajo que ameritan la actualización de la legislación laboral.

En esa línea, se tiene que de los 463 artículos que contiene el Anteproyecto (sin contar las disposiciones complementarias), 178 artículos consensuados previamente por el CNTPE han sido recogidos por la Comisión Sectorial, de acuerdo al siguiente detalle:

Partes del Anteproyecto	Títulos	Anteproyecto de Código de Trabajo	Consensos CNTPE (2002-2006) Recogidos en el Anteproyecto
<b>Título Preliminar</b>		23	10
<b>Libro Primero: Relación Individual de Trabajo</b>	Título I Contrato de Trabajo	115	30
	Título II Desarrollo de la Relación Individual de Trabajo	56	23
	Título III De la Remuneración y Beneficios Sociales	78	30
	Título IV Condiciones Generales de Trabajo	104	40
	Título V Prescripción y Caducidad	4	1
<b>Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo</b>	Título VI Derecho de Sindicación	33	14
	Título VII Derecho de Negociación Colectiva	34	9
	Título VIII Derecho de Huelga	16	7
<b>Total</b>		<b>463</b>	<b>178</b>

### V.2 Principales modificaciones a la propuesta del PLGT 2014

A continuación, se presenta el detalle de los principales cambios normativos, considerando que la Comisión Sectorial ha realizado actualizaciones normativas acordes al ordenamiento socio laboral vigente y los instrumentos internacionales aplicables (bloque de constitucionalidad), así como propuestas de mejora enfocada en la promoción de los derechos socio laborales, en el marco del enfoque de la actual política de gobierno.





## 1. Grupos de empresas

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>En el ámbito normativo de las MYPE, se señaló que un "grupo económico" es conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. (Reglamento de la Ley MYPE, art. 4)</p> <p>"Existe solidaridad en las obligaciones laborales (...) en los casos en que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores." (Pleno Jurisdiccional Laboral - junio de 2008).</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>

Se desarrolla adecuaciones a la propuesta del PLGT 2014, precisando una redacción más clara que permita identificar cuando estamos frente a un grupo de empresas y la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas que la conforman.

## 2. Contratos de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<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).  (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><u>Los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada.</u> (Art. 17)</p>

Se propone simplificar de 9 a 6 modalidades de contratación de duración determinada y de naturaleza temporal, recogiendo la propuesta del PLGT 2014, precisando que dicha disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006. Ello, en atención al contenido esencial del derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución), desarrollado a nivel doctrinario y jurisprudencial, donde se señala que la contratación indeterminada es la regla y la contratación temporal la excepción.

Se eliminó el contrato temporal por lanzamiento de una nueva actividad, reconversión empresarial, y el accidental de emergencia. Asimismo, se añade "el contrato expresamente autorizado por Ley", a fin de dejar abierta la posibilidad de que, en atención a las necesidades particulares, se puede agregar una modalidad de contratación temporal dispuesta por ley expresa.

Se precisa que los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada, por lo cual, se ubican en el subcapítulo correspondiente del Capítulo IV de la propuesta de Código de Trabajo.





### 3. Plazo máximo de contrato de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Por inicio de <u>actividad o incremento de actividad</u>: hasta 3 años</p> <p>Por <u>necesidades del mercado</u>: hasta 5 años.</p> <p>Ocasional: hasta 6 meses.</p> <p>Pueden celebrarse diversos contratos de duración determinada bajo distintas modalidades hasta por un <u>máximo de 5 años</u>.</p> <p>(Art. 57, 58, 59 y 74 LPCL)</p>	<p>Por <u>inicio de actividad</u>: hasta 18 meses. (Art. 20)</p> <p>Por <u>necesidades coyunturales del mercado</u>: hasta 1 año. (Art. 21)</p> <p>Ocasional: hasta 6 meses. (Art. 22)</p> <p>Pueden celebrarse diversos contratos bajo distintas modalidades siempre que no excedan de un <u>máximo de 2 años</u>. (Art. 28)</p>

Se propone reducir el plazo máximo aplicable a los contratos de duración determinada de 5 años –conforme a la legislación actual– a 2 años, manteniendo la redacción propuesta por el PLGT 2014, y se precisan los plazos de contratación de cada modalidad de contratación temporal. Del mismo modo, si bien este artículo no alcanzó consenso en el PLGT CNTPE 2006, puesto que cada sector planteó un plazo distinto (Trabajadores: 18 meses, Empleadores: 3 años, y Gobierno: 24 meses), resaltamos que la Comisión tiene una propuesta intermedia.

### 4. Contrato a tiempo parcial

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su <u>jornada diaria es inferior a las 4 horas</u>. Tienen <u>derecho a los mismos beneficios laborales, menos indemnización por despido ni CTS</u>.</p> <p>(Art. 11 Reglamento de la LPCL).</p>	<p>Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su <u>jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores</u>. (Art. 29)</p> <p>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)</p>

Conforme a la legislación comparada, donde la mayoría de países tiene una regla distinta a la legislación peruana actual, se propone equiparar los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial con los trabajadores con contrato a tiempo completo, haciendo la precisión de que, cuando corresponda, se percibirán estos derechos de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios, lo cual representa una mejora en la línea de la promoción de los derechos socio laborales de los trabajadores.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014 y la Comisión agregó mejoras y precisiones para una mejor aplicación.

### 5. Teletrabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Actualmente hay dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La ley 30036 regula el teletrabajo en general.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>En el teletrabajo, se requiere acuerdo con el trabajador y el empleador brinda los equipos.</p>	<p>Ya no se contempla el trabajo remoto. Solo habrá teletrabajo cuando haya acuerdo con el trabajador.</p> <p>Los costos de la prestación de labores para el teletrabajo son asumidos o compensados por el empleador.</p> <p>Puede contratarse a alguien como teletrabajador o pactarse -por acuerdo- con un trabajador presencial que pase a ser teletrabajador, en cuyo caso el trabajador puede revertir y volver al trabajo presencial.</p>





Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
En el trabajo remoto, decide el empleador y no tiene obligación de brindar los equipos.	<p>Puede realizarse de tres (3) formas: i) totalmente a distancia, ii) parcialmente a distancia (semipresencial) y iii) mixta (mediante acuerdo para prestar labores de forma presencial o a distancia de forma indistinta).</p> <p>De forma excepcional, el empleador unilateralmente puede disponer el teletrabajo cuando el Estado limite la prestación de servicios de forma presencial.</p> <p>(Art. 35, 37 y 38)</p>

Se tomó como punto inicial la definición propuesta por la Comisión Sectorial 2014, y se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia, planteando, como mejoras a la legislación vigente, que el costo de la prestación de labores sea asumido o compensado por el empleador, ya que este último es quien asume el riesgo de la actividad empresarial de acuerdo al desarrollo doctrinal contemporáneo en la materia; entre otras disposiciones. En esa línea, se establece la posibilidad de que, mediante una adenda al contrato de trabajo presencial, se pueda estipular la posibilidad de labores en teletrabajo, siempre que ello no desnaturalice la causalidad o se varíe el plazo del contrato.

Del mismo modo, regula 3 formas de prestación: totalmente a distancia (no presencial), parcialmente a distancia (semipresencial), y mixta o híbrida (alternando indistintamente entre labores presenciales y a distancia). Asimismo, se dispone que de manera excepcional el empleador pueda disponer la realización temporal de teletrabajo cuando el Estado, por norma expresa, limite temporalmente la prestación de servicios de forma presencial. Ello, en atención a los nuevos retos que implicó la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014, y la Comisión propuso una nueva regulación acorde a los cambios y retos actuales.

## 6. Tercerización

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>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.</p> <p><u>Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.</u></p> <p>(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)</p>	<p>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.</p> <p>(Art. 56-58)</p> <p>Respecto al núcleo del negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No es válida la tercerización con destaque continuo de personal.</li> <li>- Sí es válida la tercerización que no implica destaque de personal.</li> </ul> <p>(Art. 67)</p> <p>Se proponen normas para la garantía de derechos laborales, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igual remuneración por trabajo de igual valor, comparando trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora.</li> </ul>





Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
	- Responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la tercerizadora. (Art. 68-72)

Se tomó como base el contenido del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, y se propuso un cambio integral que parte de simplificar los términos y conceptos de la legislación vigente. En ese sentido, se detalla cuáles son las prestaciones de servicios con intervención de terceros que son admitidas, según se ubiquen dentro o fuera del núcleo del negocio. Sobre este último, se propone establecer criterios que permitan ayudar a identificar qué actividades forman parte del núcleo del negocio, siendo que dependerá de la jurisprudencia, la fiscalización laboral y la decisión de las entidades administrativas, el identificar este concepto en cada caso concreto.

Del mismo modo, conforme a la redacción propuesta, se establece que la tercerización, con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la empresa principal, se permite sólo para el desarrollo de actividades que no formen parte del núcleo del negocio de la empresa principal.

Asimismo, se detalla que dicho desplazamiento no necesariamente exige la presencia física del trabajador, siempre y cuando la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

Por último, en un subcapítulo adicional, se proponen normas comunes, para los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, relativas al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor según el estándar de la OIT, garantía de derechos laborales, protección para el ejercicio de derechos colectivos, responsabilidad solidaria, infracción o fraude de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, entre otros.

## 7. Causales de despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: detrimento de las facultades físicas o mentales, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley.</p> <p>Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La comisión de falta grave prevista en la ley.</li> <li>- La condena penal por delito doloso.</li> <li>- La inhabilitación del trabajador.</li> </ul>	<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. (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.</p>





Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
	Asimismo, se ha dispuesto el despido por incumplimiento del pacto de exclusividad. (Art. 49 y 140)

Se propone actualizar las causas justificadas de despidos relacionadas con la capacidad del trabajador: i) el detrimento de las facultades físicas o mentales, se adecúa conforme la legislación vigente de personas con discapacidad, específicamente a la necesidad de aplicar los ajustes razonables y que no sea posible el traslado a otro puesto de trabajo; ii) sobre el rendimiento deficiente en caso de aplicarse una nueva tecnología o innovaciones, se propone que esta causal sea imputada solo después de transcurrido 6 meses, y siempre que el empleador haya proporcionado al trabajador una capacitación adecuada para el desempeño de actividades, siendo que es un plazo necesario y razonable para adaptar los cambios tecnológicos a los puestos de trabajo.

Finalmente, con referencia a las faltas graves, se mejora la redacción precisando que las faltas graves son aquellas que, según su gravedad, pueden dar lugar al despido, y se actualiza conforme a la legislación vigente sobre prevención y sanción de la violencia contra la mujer, incluyendo el hostigamiento sexual y acoso laboral, este último en el marco de la reciente ratificación por el Estado peruano del Convenio 190 OIT. El incumplimiento del pacto de exclusividad también faculta el despido del trabajador.

### 8. Indemnización por despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>El Tribunal Constitucional ha señalado que, además del despido nulo (previsto en el art. 29 de la LPCL), en caso de <u>despido incausado y fraudulento corresponde la reposición. El trabajador puede elegir, en su lugar, el pago de una indemnización.</u></p> <p><u>Si el despido es arbitrario</u> (previsto en el art. 34 LPCL), <u>el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación.</u> Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.</p> <p>La <u>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.</u></p> <p>(Art. 29, 34 y 38 LPCL)</p>	<p>Se establece la categoría de despido sin <u>causa justificada</u>, 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 <u>procede la reposición, salvo que el trabajador opte por la indemnización.</u> (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 <u>indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios.</u> (Art. 150)</p>

Se reduce la tipología de despidos y se propone: i) el despido sin causa justificada, que protege el derecho fundamental al trabajo, específicamente en su contenido de conservación del empleo, y el derecho de defensa en el procedimiento de despido, asimismo, agrupa al despido injustificado, fraudulento e incausado que estableció el Tribunal Constitucional jurisprudencialmente; y, ii) supuestos agravados del despido sin causa justificada, nulo por





agraviar derechos fundamentales adicionales a los protegidos en la disposición anterior, señalando especialmente los que tienen por motivo 1) la afiliación sindical, 2) cualquier tipo de discriminación, 3) el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, extendido hasta que el hijo cumpla 1 año, y, 4) la presentación de un reclamo al empleador u acción ante autoridad judicial o administrativa. Sobre los supuestos señalados, opera una presunción a favor del trabajador, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

En caso del despido declarado nulo, el trabajador puede optar: i) por la reposición –conforme el desarrollo constitucional del derecho al trabajo– y remuneraciones devengadas, o, ii) por la indemnización tarifada. La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, eliminándose la referencia a un tope máximo.

En caso el trabajador impugne su despido en base a los supuestos agravados del despido sin causa justificada (afiliación sindical, discriminación, maternidad y presentación de un reclamo) puede demandar, adicionalmente, una indemnización por daños y perjuicios, conforme al actual desarrollo jurisprudencial.

### 9. Refrigerio

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>No puede ser inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada ni horario de trabajo. No genera compensación económica.</u></p> <p>(Art. 7 Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, art. 15 del Reglamento).</p>	<p>La duración <u>no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.</u></p> <p>Esta pausa en la jornada <u>es una condición de trabajo que genera una compensación económica a favor del trabajador.</u> Los periodos de mayor duración no generan esta obligación de compensación, salvo pacto en contrario.</p> <p>(Art. 258)</p>

Se mantiene la disposición del tiempo de refrigerio no menor a 45 minutos, y que no forma parte de la jornada de trabajo; eliminándose la referencia al refrigerio de 30 minutos en caso de turnos. El principal cambio se centra en considerar al refrigerio como una condición de trabajo, lo cual, como consecuencia, genera una compensación económica a favor del trabajador; precisando que los periodos de mayor duración establecidos por el empleador o convenio colectivo no generan obligación de compensación, salvo pacto en contrario.

Del mismo modo, se precisa que la propuesta de no considerar el tiempo de refrigerio como parte de la jornada es concordante con lo regulado por los países que conforman la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México). Asimismo, se subraya que esta disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006.

### 10. Licencia remunerada por maternidad y paternidad

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>Maternidad: 98 días</u> (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><u>Paternidad: 10 días calendario consecutivos.</u> (Art. 2 Ley 30807, que modifica la Ley 29409).</p>	<p><u>Maternidad: 126 días calendario</u> (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><u>Paternidad 10 días hábiles consecutivos.</u> Se agrega supuestos especiales de licencia por nacimientos de tipo:</p>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prematuros y partos múltiples: 20 días calendarios</li> <li>- Con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: 30 días calendarios</li> <li>- Con complicaciones graves en la salud de la madre: 30 días calendarios (Art. 307)</li> </ul>
--	---

Se propone ampliar el periodo de descanso por maternidad a 18 semanas o 126 días conforme la Recomendación 191 de la OIT sobre protección de la maternidad. De este modo, se divide este periodo en descanso pre y post natal, cada uno con 63 días, considerando el Convenio 183 OIT, el cual dispone que la licencia de maternidad debe incluir un periodo de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Asimismo, se precisa que el periodo de descanso pre y post natal son considerados como días efectivamente laborados para todo efecto legal, de acuerdo a la legislación vigente (Ley 30792, Ley de utilidades justas para las madres). Asimismo, en atención al derecho comparado, se subraya los casos de Chile, Cuba y Venezuela, que han acogido el mismo periodo de 126 días, y Brasil que mantiene el descanso de 120 días.

Sobre la licencia por paternidad, se modifica el plazo pasando de 10 días calendarios a 10 días hábiles consecutivos. Asimismo, se agregan supuestos especiales de licencia, en el marco de la Ley 30807, referidos a casos de nacimientos prematuros o múltiples (20 días calendarios), con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, y por complicaciones graves en la salud de la madre (30 días calendarios). Además, se agrega la posibilidad de hacer uso del descanso vacacional pendiente de goce.

### 11. Libertad sindical

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán <u>afiliar por lo menos a 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a 50 trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.</u></p> <p>(Art. 14 LRCT)</p>	<p>Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere <u>afiliar por lo menos a 10 trabajadores.</u></p> <p>(Art. 366)</p>

El principal cambio se centra en reducir a 10 la cantidad de trabajadores afiliados requeridos para constituir una organización sindical, lo cual representa una mejora respecto a la legislación vigente que regula 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa y 50 trabajadores si es de otra naturaleza (de actividad, gremio u oficios varios – artículo 5 de la LRCT). Dicha propuesta se encuentra justificada en el estándar contenido en el Convenio 87 OIT, que no menciona un número requerido de afiliados para la creación de organizaciones sindicales. Asimismo, es concordante con la decisión del Comité de Libertad Sindical que señala que los requisitos legales del número de afiliados no deben ser tan altos que impidan la creación de organizaciones sindicales (sexta edición de recopilación de decisiones sobre libertad sindical – 2018)<sup>18</sup>.

### 12. Negociación colectiva

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.</u></p>	<p>El nivel de la negociación colectiva será el del <u>ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado.</u> Corresponderá a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera</p>

<sup>18</sup> La libertad sindical. Recopilación de decisiones sobre libertad sindical. Sexta edición (2018). Párrafo 435. Pág. 80. Oficina Internacional del Trabajo.





(Art. 45 LRCT)	negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. (Art. 392)
----------------	---

El principal cambio es referente a la fijación del nivel o ámbito negocial, el cual será en el ámbito de representatividad de la organización sindical que lo plantee. De este modo, corresponderá al empleador demostrar la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar colectivamente en un ámbito supraempresarial, ya sea en la primera negociación o que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. En ese sentido, se modifica la situación contenida en la legislación vigente donde, a falta de acuerdo, se negocia -por defecto- en el nivel de empresa.

La justificación de la propuesta parte del reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como derecho, cuya titularidad es de los trabajadores y las organizaciones sindicales como un mecanismo positivo de compensación en virtud a su posición de desventaja, a fin de negociar colectivamente las condiciones de vida y trabajo de sus trabajadores representados. Asimismo, es concordante con el "Plus de Tutela" desarrollado jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso de construcción civil, el artículo 45 de la Carta de la OEA, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Como contraparte, la parte empleadora tiene el deber de negociar cuando los trabajadores deciden ejercer ese derecho. Asimismo, se deja abierta la posibilidad de que el empleador acredite la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar en el ámbito propuesto por la organización sindical.

### 13. Arbitraje

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Si no se hubiese llegado a un acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o cuando se advierten actos de mala fe, <u>las partes</u> 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, <u>los trabajadores</u> 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)

Se precisa que el arbitraje potestativo es una facultad exclusiva de las organizaciones sindicales en el supuesto de primera negociación o de mediar actos de mala fe, y que en caso se haya optado por la huelga, podrán proponer por escrito, dirigido al empleador, someter la controversia al arbitraje voluntario. Esto último conforme el principio de negociación libre y voluntaria.

### 14. Efectos de la huelga

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Frente a una huelga, <u>se suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo de las personas que están realizando la huelga.</u>  <u>No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.</u>	Si la decisión de ir a la huelga es adoptada por mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, <u>se suspende la relación laboral de todos los trabajadores de este ámbito.</u>  Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, <u>se suspende la relación laboral de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes.</u>  <u>No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social.</u>





(Art. 428)

Se propone precisar los efectos de la huelga cuando es adoptada por la mayoría absoluta de trabajadores, siendo el efecto la suspensión de la relación laboral de todos los trabajadores del ámbito, y en caso no se alcance dicha mayoría, se extiende a la totalidad de trabajadores representados por las organizaciones sindicales convocantes. Asimismo, a diferencia de la legislación actual que solo hace referencia a que la huelga no afecta la acumulación de la CTS, se agrega la precisión del récord vacacional y los beneficios relativos a la seguridad social.

### 15. Servicios públicos esenciales

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Son servicios públicos esenciales: Los sanitarios y de salubridad; los de limpieza y saneamiento; los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; los de establecimientos penales; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de transporte; los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República; otros que sean determinados por Ley.</p> <p>(Art. 72 y 83 Reglamento LRCT)</p>	<p>Son servicios esenciales aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población: los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos; los de electricidad, agua y desagüe; los de limpieza y saneamiento; los de necropsias e inhumaciones; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de control de tráfico aéreo; los de establecimientos penales.</p> <p><i>Se añade:</i> 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.</p> <p>(Art. 433)</p>

Se propone precisar la definición del concepto de servicios esenciales como aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, regulando 7 supuestos específicos. De este modo, a diferencia de la legislación actual, se agrega el "control del tráfico aéreo" como servicio esencial. Asimismo, ya no se considera como servicio esencial los supuestos de: el gas y combustible, el transporte, el sepelio, los de naturaleza estratégica o vinculado con la defensa o seguridad nacional, la administración de justicia por declaración de la Corte Suprema y otros determinados por ley.

Del mismo modo, se establece que un servicio no esencial puede convertirse en esencial cuando la duración o extensión de la huelga ponga en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población, subrayando una concordancia con la definición propuesta. Asimismo, detalla que la Autoridad Administrativa de Trabajo será quien evalúe, a solicitud del empleador, el impacto de una actividad específica para ser considerada servicio esencial.

### 16. Igualdad, no discriminación y violencia en el mundo del trabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<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 <u>por igual trabajo</u> 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> </ul>





Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
La Ley N°27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual determina la responsabilidad del empleador, que consiste en <u>capacitar</u> a los trabajadores sobre esta materia, <u>reparar</u> los perjuicios laborales ocasionados a la persona hostigada e <u>informar</u> al MTPE los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones. (Art. 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se define el concepto de discriminación, así como la tipología (discriminación directa e indirecta). (Art. 320 y 321)</li> <li>- Se prohíbe la discriminación remunerativa, recogiendo el principio de <u>igualdad salarial por trabajo de igual valor</u>, (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)</li> </ul> <p>Se define el concepto de hostigamiento sexual laboral (Art. 337), se determina la responsabilidad del empleador, que consiste en <u>capacitar</u> a los trabajadores sobre esta materia, <u>garantizar</u> la adopción de mecanismos de protección, <u>informar</u> al MTPE sobre los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones, <u>establecer un procedimiento</u> de investigación y sanción cèlere, <u>poner en conocimiento de la PNP</u> la comisión de estos delitos, así como de otras instituciones pertinentes. (Art. 340) y las consecuencias del hostigamiento sexual laboral. (Art. 341)</p>

En el marco de la ratificación del Convenio 190 OIT, sobre la violencia y acoso se propone adecuar la legislación socio laboral con la finalidad de que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Se incluye un subcapítulo de igualdad remunerativa conforme la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, el Convenio 100 y la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, así como el Convenio 111 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adecuando, de este modo, la legislación vigente a los estándares recomendados por OIT. Asimismo, se acoge la definición de "violencia y acoso en el mundo del trabajo" propuesta por el artículo 1 del Convenio 190 OIT: "*Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".

Del mismo modo, se agrega disposiciones relativas al hostigamiento laboral o acoso laboral, con la finalidad de promover un entorno de cero tolerancia frente a la violencia y el acoso, todo ello con un carácter preventivo. Asimismo, a fin de garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, tanto a través de la inspección del trabajo como de otros organismos competentes, se agrega un quinto subcapítulo sobre el "Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento".

### V.3 Uso de lenguaje inclusivo

Por un tema de concordancia con el articulado se optó utilizar de manera general los términos en masculino genérico, siguiendo los antecedentes del Proyecto de la Ley General de Trabajo y considerando que los términos en masculino genérico, incluyen en su referencia a hombres y mujeres, y que para la siguiente etapa de diálogo social puede facilitar la discusión (por la economía del lenguaje).





En esa línea se recomienda que para la etapa previa a la presentación del Proyecto de Ley ante el Poder Ejecutivo y Legislativo se evalúe el uso de términos alternativos al masculino genérico, con fórmulas gramaticales neutrales, en el marco del uso del lenguaje inclusivo.





## VI. FÓRMULA LEGAL

### ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### LIBRO PRIMERO: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

##### TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Definición y objeto</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Sujetos del contrato de trabajo</b>
Sub – capítulo I	El trabajador
Sub – capítulo II	El empleador
<b>Capítulo III:</b>	<b>Elementos y eficacia del contrato de trabajo</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Duración del contrato de trabajo</b>
Sub - capítulo I	Contrato de trabajo de duración indeterminada
Sub – capítulo II	Contrato de trabajo de duración determinada
<b>Capítulo V:</b>	<b>Contratos de trabajo especiales</b>
Sub - capítulo I	Contrato a tiempo parcial
Sub – capítulo II	Contrato de trabajo a domicilio
Sub – capítulo III	Contrato de trabajo a distancia o teletrabajo
Sub – capítulo IV	Contrato de trabajo de extranjeros
<b>Capítulo VI:</b>	<b>Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo</b>
Sub - capítulo I	Derechos y obligaciones de los trabajadores
Sub – capítulo II	Derechos y obligaciones de los empleadores
<b>Capítulo VII:</b>	<b>Prestaciones de servicios con intervención de terceros</b>
Sub - capítulo I	Contratación de personal para servicios temporales
Sub – capítulo II	Tercerización de servicios u obras
Sub – capítulo III	Normas comunes
<b>Capítulo VIII:</b>	<b>Modalidades formativas laborales</b>
Sub - capítulo I	Modalidades formativas laborales
Sub – capítulo II	Aprendizaje con predominio en la empresa
Sub – capítulo III	Capacitación laboral juvenil
Sub – capítulo IV	Práctica formativa
Sub – capítulo V	Práctica profesional
Sub – capítulo VI	Normas comunes a las modalidades formativas

##### TÍTULO II DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Periodo de prueba</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Ascenso</b>
<b>Capítulo III:</b>	<b>Modificación de la relación de trabajo</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Suspensión de la relación de trabajo</b>
<b>Capítulo V:</b>	<b>Extinción de la relación de trabajo</b>
Sub - capítulo I	Causas de extinción
Sub – capítulo II	Despido por causa justificada





Sub – capítulo III	Despido lesivo de derechos fundamentales y fraudulentos
Sub – capítulo IV	Actos de hostilidad
Sub – capítulo V	Impugnación del despido
Sub – capítulo VI	Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa

### TÍTULO III REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

<b>Capítulo I:</b>	<b>Remuneración</b>
Sub - capítulo I	Disposiciones generales
Sub – capítulo II	Remuneración mínima
Sub – capítulo III	Gratificaciones de fiestas patrias y navidad
Sub – capítulo IV	Asignación familiar
<b>Capítulo II:</b>	<b>Beneficios sociales</b>
Sub - capítulo I	Seguro de vida
Sub – capítulo II	Compensación por tiempo de servicios
Sub – capítulo III	Participación en las utilidades
<b>Capítulo III:</b>	<b>Pago de la remuneración y los beneficios</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Protección y privilegios</b>

### TÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

<b>Capítulos I:</b>	<b>Jornada de trabajo y sobretiempos</b>
Sub - capítulo I	Jornada de trabajo
Sub – capítulo II	Trabajo en sobretiempo
<b>Capítulo II:</b>	<b>Descansos remunerados</b>
Sub - capítulo I	Descanso semanal obligatorio
Sub – capítulo II	Días feriados
Sub – capítulo III	Vacaciones anuales
<b>Capítulo III:</b>	<b>Normas especiales para grupos ocupacionales específicos</b>
Sub - capítulo I	Trabajo de personas con responsabilidades familiares
Sub – capítulo II	Trabajo de adolescentes
Sub – capítulo III	Trabajo de la persona de discapacidad
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Personal de dirección</b>
<b>Capítulo V:</b>	<b>Igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo</b>
Sub - capítulo I:	Igualdad de oportunidades y no discriminación
Sub - capítulo II:	Igualdad remunerativa
Sub - capítulo III:	Hostigamiento sexual laboral
Sub - capítulo IV:	Hostigamiento laboral o acoso laboral
Sub - capítulo V:	Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento

### TÍTULO V PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

## LIBRO SEGUNDO: DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

### TÍTULO VI DERECHO DE SINDICACIÓN

<b>Capítulo I:</b>	<b>Contenido de la libertad sindical</b>
--------------------	--





Capítulo II:	Organizaciones sindicales
Capítulo III:	Órganos sindicales y patrimonio sindical
Capítulo IV:	Protección de la libertad sindical
Capítulo V:	Disolución de organizaciones sindicales

**TÍTULO VII  
DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Capítulo I:	Bases de la negociación colectiva
Capítulo II:	Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva
Capítulo III:	Negociación directa
Capítulo IV:	Conciliación
Capítulo V:	Convenio colectivo
Capítulo VI:	Arbitraje

**TÍTULO VIII  
DERECHO DE HUELGA**

Capítulo I:	Huelga y sus requisitos
Capítulo II:	Efectos y calificación de la huelga
Capítulo III:	Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos
Capítulo IV:	Otros medios de solución de conflictos durante la huelga

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES  
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS  
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**





## ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

### TÍTULO PRELIMINAR

#### **Artículo I. Protección del trabajo y de los derechos fundamentales**

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

#### **Artículo II. Fomento del trabajo decente y el acceso al empleo**

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

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

#### **Artículo III. Ámbito del Código**

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

#### **Artículo IV. Prestación personal de servicios**

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

#### **Artículo V. Prestaciones subordinadas**

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

#### **Artículo VI. Elementos sintomáticos de la relación laboral**

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

#### **Artículo VII. Presunción de laboralidad**

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

#### **Artículo VIII. Exclusión de las prestaciones de naturaleza civil o mercantil**

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

#### **Artículo IX. Aplicación del Código a los regímenes especiales**

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

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





#### Artículo X. Servicios no comprendidos

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

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

#### Artículo XI. Principios del ordenamiento laboral

Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.
2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplica para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en el que prevalece la superior. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.
4. Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Solo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.
5. Igualdad ante la ley, de trato, de oportunidades y a la no discriminación. Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa, salvo causa objetiva y razonable. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

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

6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.
7. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.
8. Los demás derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el Estado.

#### Artículo XII. Fuentes del derecho del trabajo

Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

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

