

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

(DOCUMENTO DE TRABAJO)

LEY GENERAL DEL TRABAJO

**Contiene:
Texto legal y Disposiciones Complementarias**

CONTENIDO

TÍTULO PRELIMINAR

SECCIÓN PRIMERA: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I	Definición y objeto
Capítulo II	Sujetos del contrato de trabajo Sub-capítulo I El empleador Sub-capítulo II El trabajador
Capítulo III	Elementos y eficacia del contrato de trabajo
Capítulo IV	Duración del contrato de trabajo Sub-capítulo I Contrato de trabajo de duración indeterminada Sub-capítulo II Contrato de trabajo de duración determinada
Capítulo V	Contratos de trabajo especiales Sub-capítulo I Contrato de trabajo a tiempo parcial Sub-capítulo II Contrato de trabajo a domicilio Sub-capítulo III Contrato de trabajo a distancia Sub-capítulo IV Contrato de trabajo de extranjeros
Capítulo VI	Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo Sub-capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores Sub-capítulo II Derechos y obligaciones de los empleadores
Capítulo VII	Prestación de servicios con intervención de terceros Sub-capítulo I Empresas de servicios temporales Sub-capítulo II Empresas de servicios complementarios Sub-capítulo III Disposiciones comunes a las empresas de servicios complementarios Sub-capítulo IV Registro de las empresas de servicios temporales y complementarios Sub-capítulo V Contratación y subcontratación de obras o servicios
Capítulo VIII	Modalidades formativas Sub-capítulo I Concepción y contenidos de las modalidades formativas Sub-capítulo II Del aprendizaje Sub-capítulo III De la capacitación laboral juvenil Sub-capítulo IV De la pasantía Sub-capítulo V De la actualización para la reinserción laboral Sub-capítulo VI Normas comunes a las modalidades formativas

TÍTULO II :DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Capítulo I	Período de prueba
Capítulo II	Ascenso
Capítulo III	Modificación de la relación de trabajo
Capítulo IV	Suspensión de la relación de trabajo
Capítulo V	Extinción de la relación de trabajo
	Sub-capítulo I Causas de extinción
	Sub-capítulo II Causas justas de despido
	Sub-capítulo III Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador
	Sub-capítulo IV Motivos de nulidad del despido
	Sub-capítulo V Actos de hostilidad
	Sub-capítulo VI Impugnación del despido
	Sub-capítulo VII Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa

TÍTULO III DE LA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Capítulo I	Remuneración
	Sub-capítulo I Remuneraciones en general
	Sub-capítulo II Remuneraciones mínimas
	Sub-capítulo III Gratificaciones de fiestas patrias y navidad
	Sub-capítulo IV Asignación familiar
Capítulo II	Beneficios sociales
	Sub-capítulo I Seguro de vida
	Sub-capítulo II Compensación por tiempo de servicios o CTS
	Sub-capítulo III Participación en las utilidades
Capítulo III	Pago de la remuneración y los beneficios
Capítulo IV	Protección y privilegios

TÍTULO IV: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Capítulo I	Jornada de trabajo y sobretiempos
	Sub-capítulo I Jornada de trabajo
	Sub-capítulo II Trabajo en sobretiempo
Capítulo II	Descansos remunerados
	Sub-capítulo I Descanso semanal obligatorio
	Sub-capítulo II Días feriados
	Sub-capítulo III Vacaciones anuales
Capítulo III	Normas especiales para grupos ocupacionales específicos
	Sub-capítulo I Trabajo de personas con responsabilidades familiares
	Sub-capítulo II Trabajo de menores de edad
	Sub-capítulo III Trabajo de personas con discapacidad
Capítulo IV	Personal de dirección
Capítulo V	Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo

TÍTULO V: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

SECCIÓN SEGUNDA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

TÍTULO I: DERECHO DE SINDICACIÓN

- Capítulo I Contenido de la libertad sindical
- Capítulo II Organizaciones sindicales
- Capítulo III Órganos y patrimonio sindical
- Capítulo IV Protección de la libertad sindical
- Capítulo V Disolución y liquidación de organizaciones sindicales

TÍTULO II: 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 III: 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

TÍTULO PRELIMINAR

Ámbito de aplicación

- Artículo I.** La presente Ley 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 II.** 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 cuenta con el apoyo brindado por familiares directos que dependen económicamente de él, en el caso del trabajador a domicilio previsto por esta Ley.
- Artículo III.** Son prestaciones subordinadas de servicios aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.
- Artículo IV.** 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 laboral, aunque pueden servir como indicios de su existencia o para determinar la aplicación de ciertos derechos.
- Artículo V.** Se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe, salvo prueba en contrario.
- Artículo VI.** La presente Ley es aplicable a los trabajadores autónomos y/o independientes en lo que resulte pertinente.
- Artículo VII.** Los regímenes especiales de trabajo se rigen por la presente Ley, salvo lo que establezcan sus propias normas.
- Artículo VIII.** Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores se rigen por la presente Ley, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas de su vínculo asociativo.
- Artículo IX.** No están comprendidos en esta Ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo realizado por la población penal, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.
- Artículo X.** 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. La aplicación de este principio es preferente a cualquier otro método de interpretación normativa.
 - 2) Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.
 - 3) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

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.
- 5) Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo. Está proscrita toda clase de discriminación directa o indirecta. No constituyen discriminación las acciones positivas temporales 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) Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias.

Artículo XI. Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

- 1) la Constitución;
- 2) los tratados aprobados y ratificados;
- 3) las leyes y demás normas con rango de ley;
- 4) los reglamentos;
- 5) los convenios colectivos;
- 6) los reglamentos internos de trabajo;
- 7) la costumbre;
- 8) la jurisprudencia; y,
- 9) los contratos de trabajo.

Artículo XII. Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, complementan la enumeración de derechos fundamentales contenida en la Constitución y sirven para interpretar el significado de los derechos consagrados en ella y en esta Ley.

Artículo XIII. Los decretos de urgencia, al regular materia económica y financiera, sólo pueden comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por las normas presupuestales.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo XIV. La parte normativa de los convenios colectivos regula las relaciones individuales y genera derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador; asimismo establece los niveles de la propia negociación colectiva. La parte obligacional regula los demás aspectos de las relaciones colectivas y genera derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. La parte delimitadora fija los ámbitos personal, espacial y temporal de vigencia.

Artículo XV. Las costumbres se producen cuando existen prácticas reiteradas que generan conciencia de obligatoriedad, de modo abstracto y general. Son válidas las costumbres que complementan, mejoran o reemplazan a otras normas, pero no las que las contrarían. Si se generan derechos para destinatarios concretos y singulares se producen consolidaciones por el transcurso del tiempo.

Artículo XVI. En lo no previsto por la presente Ley se aplican supletoriamente las disposiciones del Código Civil, siempre que no haya oposición de naturaleza.

Vigencia en el espacio

Artículo XVII. La presente Ley regula las relaciones laborales cumplidas en el Perú y nacidas de contratos de trabajo celebrados en el Perú.

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

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

- 1) El juez peruano es competente cuando el demandado domicilia en el Perú. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o **si** las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana.
- 2) La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo, o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero **si** el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú.
- 3) Para efecto de las reglas anteriores, se considera como territorio peruano, además del suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo que los cubre, las naves o aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- Artículo XX.** Las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.
- Artículo XXI.** La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

SECCIÓN PRIMERA: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I Definición y objeto

- Artículo 1.** **Definición**
Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración.
- Artículo 2.** **Objeto**
Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres.
- Artículo 3.** **Interdicción de discriminación**
En la convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole.
- El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

Capítulo II Sujetos del contrato de trabajo

Sub-capítulo I El Empleador

- Artículo 4.** **Empleador**
Empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por esta Ley.
- Artículo 5.** **Representantes del empleador**
Son representantes del empleador quienes en nombre y por cuenta de aquél ejercen funciones jerárquicas de dirección o administración, frente a los trabajadores o terceros, y que pueden sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones de administración y control, y en general quienes ejercitan actos de representación del empleador.
- Artículo 6.** **Grupo de empresas**
Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general.

Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, estas son solidariamente responsables por sus derechos.

Artículo 7. Elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas

Son elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas el desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica o productiva; la existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes; o los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; entre otros.

Artículo 8. Transferencia de trabajadores

La transferencia de trabajadores entre empresas que forman un grupo no implica la reducción de remuneraciones ni de categoría, debiendo respetarse la antigüedad del trabajador.

Artículo 9. Reorganización de la empresa o sustitución del empleador

Si hay reorganización de empresa por fusión, absorción, escisión u otras formas de reorganización empresarial, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados.

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

Si el empleador, persona natural, fallece y sus herederos continúan con el negocio, las relaciones laborales y los derechos alcanzados prosiguen. Estos también se mantienen cuando el empleador, persona natural, transfiere el negocio.

Artículo 10. Efectos laborales de la transmisión de empresa

En la transmisión de empresa, el empleador sustituido, y en su defecto el adquirente, **está** obligado a notificar la transmisión a los trabajadores y a sus representantes, de ser el caso.

Ambos responden solidariamente **por** las obligaciones que a la fecha de la transmisión sean exigibles al empleador sustituido **y, asimismo**, por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, convenios colectivos o de la ley, nacidos antes de la fecha de su sustitución.

El adquirente asume los derechos y obligaciones laborales del cedente y responde por las obligaciones que surjan **después de** la sustitución.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Sub Capítulo II El Trabajador

Artículo 11. El trabajador

El Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley.

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

Artículo 12. Representantes del empleador

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

Capítulo III Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 13. Capacidad para contratar

Pueden contratar la prestación de su trabajo:

- 1) Quienes tengan plena capacidad de ejercicio, conforme a lo dispuesto por el Código Civil;
- 2) Los menores de dieciocho años que cuenten con la edad mínima y cumplan con los requisitos a que se refieren la presente Ley; y
- 3) Los extranjeros, dentro de los límites y con los requisitos previstos por esta Ley.

Artículo 14. Forma del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se puede celebrar verbalmente o por escrito.

Se celebra por escrito el **contrato** de trabajo cuando así lo disponga la ley.

La omisión de la forma escrita y su registro, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dichos contratos.

Artículo 15. Nulidad del contrato

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

En caso de nulidad, el trabajador tiene derecho a que se le abone la remuneración que corresponda a la labor efectivamente prestada.

Capítulo IV Duración del contrato de trabajo

Sub-capítulo I Contrato de trabajo de duración indeterminada

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 16. Duración del contrato

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos por esta Ley.

Artículo 17. Contratos intermitente y de temporada

Se consideran contratos de trabajo de duración indeterminada:

- 1) El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
- 2) El contrato de temporada, celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato debe constar lo siguiente:
 - a) la duración de la temporada;
 - b) la naturaleza de la actividad de la empresa; y
 - c) la naturaleza de las labores del trabajador.

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

Sub-capítulo II Contrato de trabajo de duración determinada

Artículo 18. Causa del contrato de duración determinada

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

Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta (30) días naturales **posteriores** a su celebración, para efectos de su registro y verificación de los datos consignados en el mismo. Las demás copias se entregan una al trabajador y otra al empleador.

Artículo 19. Clases de contratos

Se consideran contratos de duración determinada:

- 1) el contrato por necesidades coyunturales del mercado;
- 2) el contrato ocasional;
- 3) el contrato de suplencia;
- 4) el contrato por obra determinada o para servicio específico; y

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

5) el contrato expresamente autorizado por norma especial.

Artículo 20. Contrato por necesidades del mercado

El contrato por necesidades del mercado se celebra con la finalidad de atender incrementos coyunturales de la actividad de la empresa, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado **las cuales** no pueden ser satisfechas con personal permanente, aún cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La duración máxima de este contrato es de un año.

Artículo 21. Contrato ocasional

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

Su duración máxima es de seis (6) meses al año, salvo que la causa que lo origine sea el caso fortuito o la fuerza mayor.

La extinción de este contrato presupone que la causa ha sido superada.

Artículo 22. Contrato de suplencia

El contrato de suplencia es celebrado con el objeto de sustituir a un trabajador estable y/o contratado de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada.

Esta modalidad también procede para cubrir el puesto de un trabajador desplazado para reemplazar a otro.

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

Artículo 23. Contrato por obra determinada o para servicio específico

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

En el caso de este tipo de contrato se permite celebrar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de contratación.

Artículo 24. Suspensión perfecta en contratos de obra determinada o para servicio específico

En los contratos de obra determinada o para servicio específico las partes pueden pactar, cuando las labores sean de naturaleza discontinua o de temporada, periodos de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

Artículo 25. Período de prueba en contratos de duración determinada

En los contratos de duración determinada rige el período de prueba conforme a lo previsto en la presente Ley.

Artículo 26. Conversión de los contratos

Los contratos de trabajo celebrados a tiempo determinado se consideran como de duración indeterminada:

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 1) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o de las prórrogas pactadas de acuerdo a Ley;
- 2) si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio específico materia del contrato;
- 3) si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional, y el trabajador continúa laborando;
- 4) cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la Ley; o,
- 5) cuando la celebración del contrato no consta por escrito

Artículo 27.

Prohibición de contratar a trabajadores permanentes que cesen

Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no pueden ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada, salvo que haya transcurrido un (1) año calendario desde la extinción de la relación de trabajo, o aún cuando no haya transcurrido dicho plazo, sea contratado para una labor cualitativamente distinta.

Artículo 28.

Igualdad de derechos

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

Artículo 29.

Plazo máximo a los contratos temporales

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos plazos máximos.

En los contratos de necesidades de mercado y ocasional, pueden celebrarse contratos bajo estas modalidades, con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dieciocho (18) meses.

Capítulo V Contratos de trabajo especiales

Sub capítulo I Contrato de trabajo a tiempo parcial

Artículo 30.

Definición

Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales.

Artículo 31.

Duración y forma del contrato

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indeterminado sin limitación alguna o por tiempo determinado.

Este contrato es celebrado necesariamente por escrito y se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a su suscripción.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 32. Derechos de los trabajadores

Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales.

Estos trabajadores tienen la condición de afiliados regulares en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones respectivas sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función al tiempo trabajado. Para determinar los periodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

Sub capítulo II Contrato de trabajo a domicilio

Artículo 33. Definición

Por el contrato de trabajo a domicilio el trabajador se obliga a ejecutar su prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión directa e inmediata de uno o más empleadores. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnica del trabajo a realizarse.

No está comprendido en el trabajo a domicilio, el que realizan los trabajadores del hogar, el trabajo independiente, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 34. Forma de la remuneración

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

El empleador sólo puede deducir hasta el quince por ciento (15%) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el numeral 6 del artículo 36°, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 35. Forma del contrato

Los contratos de trabajo a domicilio se celebran por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a su suscripción.

Artículo 36. Obligación del empleador de llevar registro

El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia es entregada al trabajador. Este registro sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará información relativa a:

- 1) la identificación del trabajador;
- 2) las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- 3) la inscripción del trabajador en el sistema nacional o privado de

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

pensiones así como en el Seguro Social de Salud (ESSALUD);

- 4) la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- 5) el monto y fecha de pago de la remuneración y de cualquier otro beneficio que se le abone, en cada oportunidad en que este se realiza;
- 6) el suministro de los materiales, herramientas, maquinarias o útiles para la producción, la información tecnológica y de propiedad intelectual del empleador, así como la modalidad y título en la que se le otorgan estos últimos y;
- 7) cualquier otra indicación o precisión sobre la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 37. Derechos sociales

El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- 1) La remuneración por el Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de la remuneración total percibida el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los numerales 2 y 3 de este artículo;
- 2) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos; y
- 3) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.

Artículo 38. Pago adelantado de derechos sociales

El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de las remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

Artículo 39. Régimen de seguridad social

El trabajador a domicilio es afiliado regular en cualquiera de los sistemas de pensiones y en el Seguro Social de Salud en la forma que establecen las leyes **sobre** la materia.

Sub capítulo III Contrato de trabajo a distancia

Artículo 40. Definición

El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

mantiene conexión a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo a distancia, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Sub capítulo IV Contrato de trabajo de extranjeros

Artículo 41.

Límite a la contratación de trabajadores extranjeros

Los empleadores sólo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no **puede** exceder del veinte por ciento (20%) del número total de los trabajadores que les prestan servicios.

Y las remuneraciones que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador, no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del monto total de la planilla de remuneraciones.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 42.

Trabajadores no considerados extranjeros

No es considerado como extranjero el trabajador:

- 1) que tenga cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- 2) que tenga visa de inmigrante;
- 3) con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- 4) que labore como tripulante para empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera o matrícula extranjera;
- 5) que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- 6) que en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país;
- 7) que es inversionista extranjero, haya o no haya renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que **esta posea** un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de cinco (05) UIT.
- 8) artista, deportista o, en general, aquel que actúa en espectáculos públicos en el territorio nacional, durante un período máximo de tres meses al año.
- 9) de otro tipo, **señalado** por ley expresa.

El personal comprendido en este artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el Artículo 41° de la presente Ley

Artículo 43.

Exoneración de los límites a la contratación

Los empleadores pueden solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 41° en los casos siguientes:

- 1) Personal de dirección, profesionales o personal técnico especializado.
- 2) Profesores contratados para la enseñanza básica, secundaria o superior o para centros especializados de enseñanza de idiomas.
- 3) Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

Artículo 44.

Forma y duración del contrato

El contrato de trabajo con extranjeros debe celebrarse por escrito y por duración determinada. **No** puede exceder de tres años, prorrogables sucesivamente. La prórroga **no puede** pactarse por períodos mayores. En el contrato debe estipularse la obligación del trabajador de capacitar personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente, al otorgar la visa correspondiente, **tiene** en cuenta el plazo de duración del contrato.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Tiene validez, el contrato de trabajo suscrito en el extranjero, que sea presentado a la autoridad de trabajo en copias autenticadas, siempre que en el mismo documento u otro adicional, conste el sometimiento a la ley peruana y el plazo de duración.

Artículo 45. Aprobación y registro de los contratos

El contrato se considera aprobado a la presentación de la solicitud respectiva a la autoridad administrativa de trabajo, sin perjuicio de que esta realice el control posterior para verificar la autenticidad de los datos.

Artículo 46. Requisitos para la contratación de personal extranjero

Para la contratación de personal extranjero se debe acreditar experiencia laboral y/o certificación técnico profesional de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Para el supuesto regulado en el artículo 41, se requiere contar con certificación laboral o técnica o profesional no menor de un año.
- 2) Para el supuesto regulado en el inciso 1 del artículo 43, se requiere acreditar la especialización del trabajador por un período no menor de tres años.

Capítulo VI Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo

Sub capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores

Artículo 47. Derechos de los trabajadores

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

- 1) la ocupación efectiva;
- 2) la protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo;
- 3) el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares.
- 4) la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación;
- 5) la conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta ley;
- 6) el pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden;
- 7) no ser despedido sin causa justa, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley;
- 8) el ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, conforme a lo que dispone la segunda parte de esta ley;
- 9) formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que correspondan ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 10) a ser informado con detalle y permanentemente sobre sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo; en particular, sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental; y
- 11) los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 48. Interdicción de la discriminación en las relaciones laborales

Son nulas y sin efecto legal las disposiciones de los convenios colectivos y del reglamento interno, los pactos o convenios individuales y los actos unilaterales del empleador que contengan discriminaciones.

Artículo 49. Protección de la dignidad e intimidad del trabajador

Sólo pueden realizarse registros sobre la persona del trabajador y sus efectos personales, cuando ello sea necesario para la protección de las personas o de los bienes del empleador y los trabajadores, debiendo en tal caso, respetarse la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 50. Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores :

- 1) Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de este o sus representantes, con diligencia y eficiencia;
- 2) Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación **con** sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la OIT del 18 de junio de 1998 o lesionen su dignidad e intimidad;
- 3) Observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; y presentarse a sus labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo salvo prescripción médica que **debe** ponerse en conocimiento inmediato del empleador, o autorización expresa del empleador;
- 4) Guardar el debido respeto al empleador y a sus representantes.
- 5) Cumplir las normas sobre seguridad e higiene vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo;
- 6) Abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador;
- 7) No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de este;
- 8) Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas;
- 9) Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

fijados por el empleador, salvo por motivo justificado, observando criterios de razonabilidad, que **debe** comunicar al empleador;

- 10) Cuidar y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren proporcionado para ejecutar sus labores, así como los bienes encomendados a su custodia, no siendo responsable del deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de los mismos;
- 11) Observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de naturaleza sexual;
- 12) Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y,
- 13) Las demás que establece la Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

Sub capítulo II Derechos y obligaciones de los empleadores

Artículo 51.

Derecho de los empleadores

Son derechos de los empleadores:

- 1) Organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa;
- 2) Dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores;
- 3) Elaborar el reglamento interno de trabajo;
- 4) Adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control de la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos;
- 5) Introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece esta Ley;
- 6) Sancionar disciplinariamente, con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las infracciones o incumplimiento de las obligaciones en que incurra el trabajador.
- 7) Suspender las actividades y labores de la empresa en los casos permitidos por esta Ley;
- 8) Conceder permisos y licencias al trabajador; y,
- 9) Los demás que establezca la Ley y que se deriven de la relación de trabajo.

Artículo 52.

Reglamento interno de trabajo

Todo empleador que ocupe a más de cincuenta trabajadores está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo, que es aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El reglamento interno de trabajo es elaborado por el empleador, previa

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

consulta al sindicato respectivo o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores. Cumplido este requisito, es presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación.

Dentro de los quince (15) días naturales de la presentación del reglamento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el sindicato o los representantes de los trabajadores pueden formular directamente sus observaciones a dicha autoridad. Vencido dicho plazo la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la solicitud de aprobación en un plazo máximo de diez (10) días naturales, vencido el cual, sin que haya emitido pronunciamiento, se entiende aprobado el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 53.

Facultad disciplinaria del empleador

Las sanciones disciplinarias que impone el empleador tienen en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta y la responsabilidad del trabajador en la empresa, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad e inmediatez, después de conocida o investigada la falta.

Dichas sanciones no pueden consistir en multas o medidas que reduzcan la remuneración del trabajador o modifiquen sus condiciones de trabajo. En caso de imponerse la medida de suspensión, ésta no puede exceder de seis días hábiles.

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

Artículo 54.

Obligaciones de los empleadores

Son obligaciones de los empleadores:

- 1) Dar ocupación efectiva a los trabajadores contratados, debiendo, para ello, asignarles un puesto de trabajo y encomendarles tareas propias de este;
- 2) Proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de seguridad e higiene ocupacional que corresponden;
- 3) Guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su dignidad, honor e intimidad;
- 4) Pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda;
- 5) Proporcionar a los trabajadores el espacio, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- 6) Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores;
- 7) Fomentar o proporcionar la capacitación de los trabajadores, para favorecer su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad;
- 8) Efectuar conforme a Ley los aportes que les correspondan a los sistemas de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores y, asimismo, hacer entrega a la entidad respectiva de los aportes de estos que esté

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

obligado a retener;

- 9) Suministrar a la organización sindical información sobre la marcha de la empresa, conforme lo establece el artículo **360** de la presente Ley (información periódica);
- 10) Otorgar al trabajador, al extinguirse la relación de trabajo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, un certificado en que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios, labores desempeñadas y, en caso de que él lo solicite, la apreciación de su conducta o rendimiento y motivo de cese;
- 11) Informar a los trabajadores y/o a sus representantes sobre los riesgos que afecten la producción, productividad, la ecología y medio ambiente, de ser el caso; y
- 12) Las demás que establece esta Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

Capítulo VII Prestación de servicios con intervención de terceros

Artículo 55.

Prestaciones admitidas

La prestación de servicios con intervención de terceros sólo es válida para los supuestos de contratación de personal para servicios temporales, servicios complementarios y contratación o subcontratación de obras y servicios, prevista en este capítulo.

No procede el destaque de personal para la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria, salvo lo dispuesto en el Subcapítulo I siguiente.

Artículo 56.

Empresas autorizadas

Los servicios temporales o complementarios sólo pueden ser prestados por empresas especiales constituidas como personas jurídicas conforme a la Ley General de Sociedades, o como Cooperativas, con arreglo a la Ley General de Cooperativas. **Estas** tienen como objeto exclusivo la prestación de uno o ambos servicios.

La referencia a empresas de servicios, a efectos del presente Capítulo, incluye a las cooperativas y, en general, a toda persona jurídica que brinda a terceros servicios temporales, complementarios o contratación o subcontratación de obras o servicios.

Artículo 57.

Socios trabajadores de cooperativas

Para efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, la expresión trabajadores incluye a los socios trabajadores de las cooperativas.

Artículo 58.

Infracción de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros

La prestación de servicios con intervención de terceros, que importe infracción de los supuestos de procedencia establecidos en el presente Capítulo, determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que los trabajadores destacados o desplazados han tenido relación de trabajo con la empresa usuaria o principal, según corresponda, desde el inicio de su prestación de servicios.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 59. Protección del ejercicio de derechos colectivos
La contratación con intervención de terceros es nula de pleno derecho cuando tiene por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores de las empresas a que se refiere el presente Capítulo. En tal caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 60. Exclusiones
No pueden celebrarse contratos entre una empresa de servicios y una empresa usuaria que tengan por objeto:

- 1) La sustitución de trabajadores en huelga en la empresa usuaria;
- 2) El reemplazo de trabajadores de la empresa usuaria cuyos puestos de trabajo hayan sido suprimidos dentro de los doce (12) meses anteriores; y,
- 3) Para ceder trabajadores de una a otra entidad.

Sub capítulo I: Empresas de servicios temporales
Artículo 61. Definición
Las empresas de servicios temporales son personas jurídicas que destacan trabajadores a una empresa usuaria, para cumplir las labores de naturaleza ocasional o de suplencia a las que se refieren los artículos 21 y 22 de la presente ley.

Artículo 62. Dirección y control
Los trabajadores de empresas de servicios temporales están sujetos a las facultades de dirección y control de la empresa usuaria durante su destaque.

La facultad disciplinaria es ejercida por la empresa de servicios temporales.

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

Sub-capítulo II Empresas de servicios complementarios
Artículo 64. Definición
Las empresas de servicios complementarios son personas jurídicas que destacan trabajadores a una empresa usuaria para brindar servicios en actividades de carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal **de aquella**.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria la que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo del mismo.

Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, mantenimiento y limpieza.

Sub-capítulo III Disposiciones comunes a las empresas de servicios
Artículo 65. Extensión de derechos
Los trabajadores de las empresas de servicios temporales y complementarios tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

empresa usuaria otorga a sus trabajadores, durante el tiempo que fueren destacados a ésta.

La extensión procede cuando las remuneraciones y condiciones de trabajo son de alcance general a la categoría ocupacional o función desempeñada. No son extensivas únicamente las que deriven de calificaciones o condiciones personales.

No procede la extensión cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa.

Artículo 66.

Fianza

Las empresas de servicios deben otorgar una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales, incluidas eventuales indemnizaciones por despido, y de seguridad social de sus trabajadores destacados a empresas usuarias.

La fianza es regulada por las normas reglamentarias.

Artículo 67.

Responsabilidad solidaria de empresa usuaria

En caso que la fianza otorgada por la empresa de servicios resulte insuficiente para el pago de los derechos de los trabajadores destacados y **de las** correlativas obligaciones de seguridad social, la empresa usuaria es solidariamente responsable del pago por los generados durante el tiempo que corresponde al destaque.

Artículo 68.

Obligaciones de las empresas usuarias

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

2. En caso que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo, o en general cualquier otro establecimiento de la empresa de servicios, la usuaria, además, deberá requerir copia de la comunicación a la cual se refiere el artículo 72° (deber de información).

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

- a) Descripción de las labores a realizar por el personal destacado, fundamentando la naturaleza temporal o complementaria del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria.
- b) Términos del contrato del personal destacado.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. El reglamento establecerá el grado de las infracciones, a efectos de calificarlas dentro de la escala establecida por la norma de inspección respectiva.

Sub-capítulo IV Registro de las empresas de servicios temporales y complementarios

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 69. Carácter obligatorio del Registro

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas de servicios deben inscribirse en el Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Complementarios a cargo de la Autoridad de Administrativa de Trabajo.

La inscripción en el Registro debe realizarse ante la autoridad administrativa de trabajo competente del lugar donde la empresa desarrollará sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

Artículo 70. Inscripción en el Registro

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

Las cooperativas deben presentar, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollan, copia del registro o de la autorización del sector competente.

La Autoridad Administrativa de Trabajo realiza las diligencias necesarias para constatar la veracidad de la información y, en caso de comprobar la falsedad de esta, deniega la inscripción o, de ser el caso, cancela el registro, sin perjuicio de llevar a cabo las acciones judiciales pertinentes.

De proceder la inscripción, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide una constancia de inscripción, indicando el plazo de vigencia de esta, de los domicilios de la empresa y de las actividades a las cuales esta puede dedicarse.

La inscripción tiene vigencia máxima de doce (12) meses, plazo a cuyo vencimiento queda sin efecto de forma automática.

La obtención del registro para la realización de determinadas actividades no determina por sí mismo que éstas tengan naturaleza temporal o complementaria en los términos previstos en este Capítulo, cuando tales actividades no se adecuan a las características específicas de la actividad de la empresa usuaria.

Artículo 71. Registro de los contratos

Las empresas de servicios están obligadas a registrar los contratos de locación de servicios suscritos con las empresas usuarias, así como a presentar los contratos celebrados con sus trabajadores destacados a la empresa usuaria.

El reglamento establece el procedimiento y plazos para cumplir esta obligación.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 72. Deber de información

Las empresas de servicios se encuentran obligadas a presentar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, información según el formato que para tal efecto **ésta** apruebe.

Asimismo, deben comunicar a dicha autoridad la variación de su domicilio o razón social o la ampliación de su objeto social, dentro de los cinco (5) días de producida la modificación.

En caso que la empresa, establezca sucursales, oficinas o, en general, cualquier centro de trabajo **con posterioridad a su registro**, debe comunicarlo dentro de los cinco (5) días del inicio de su funcionamiento. Si estos se encuentran ubicados en un ámbito de competencia distinto de aquel en el cual se registró la empresa, esta debe comunicarlo a la autoridad administrativa de trabajo de la jurisdicción donde funcionarán, adjuntando copia de su constancia de registro.

El incumplimiento de esta obligación determina la inmediata cancelación del Registro, **lo** que conlleva la inhabilitación de la empresa infractora para desarrollar sus actividades.

Artículo 73. Renovación de la inscripción en el Registro

Las empresas de servicios, antes de vencer su inscripción en el Registro, pueden solicitar su renovación, adjuntando una Declaración Jurada del cumplimiento de los requisitos exigidos por ley y señalar el domicilio actual. La verificación de los requisitos se realiza mediante visita de inspección.

En la constancia de renovación de la inscripción **se** consigna como fecha de inicio el día **siguiente** al término de la vigencia de la **constancia** anterior.

Artículo 74. Pérdida de vigencia de la inscripción en el Registro

La inscripción queda sin efecto en los siguientes casos:

- 1) Vencimiento de su plazo, sin que se haya tramitado oportunamente su renovación;
- 2) Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de las obligaciones laborales, de acuerdo a lo establecido por la presente norma;
- 3) Incumplimiento del deber de información;
- 4) Pérdida de alguno de los requisitos legales necesarios para su constitución o subsistencia;
- 5) Solicitud de la propia empresa; y,
- 6) Otros señalados por norma expresa.

En el caso del numeral 1, la inscripción queda sin efecto de forma automática; en los demás, es cancelada por resolución expresa de la autoridad administrativa de trabajo.

La resolución que cancela la inscripción puede ser apelada dentro del plazo de los tres (3) días de su notificación. El recurso es resuelto en segunda y última instancia por la autoridad administrativa inmediata superior.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 75. Incumplimiento de las obligaciones laborales que origina la pérdida del Registro

Para efectos de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 74° constituye incumplimiento de obligaciones laborales:

- 1) La trasgresión de los derechos y beneficios del trabajador, constatados en un procedimiento de inspección y que hayan dado lugar a la aplicación de multa;
- 2) El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 58 y 59;
- 3) El incumplimiento de un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la autoridad administrativa de trabajo;
- 4) El incumplimiento de un laudo o resolución judicial firme que ordene el pago de derechos y beneficios a los trabajadores, o de las obligaciones contenidas en el acta de conciliación suscrita, de acuerdo a la Ley de Conciliación; y
- 5) Otros casos de incumplimiento manifiesto establecidos en el Reglamento.

Sub-capítulo V Contratación y subcontratación de obras o servicios

Artículo 76. Definición

Es admisible la subcontratación de obras o servicios para ser prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que estas asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades, y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución de la obra o servicio.

En ningún caso se admite la simple provisión de personal. En caso de incumplimiento resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 58°.

La subcontratación de obras o servicios no podrá ser realizada en condiciones salariales inferiores a las existentes en la empresa usuaria.

La aplicación de este sistema de contratación o subcontratación no restringe el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Artículo 77. Derecho a información del personal de la empresa contratista o subcontratista

Al inicio de la actividad contratada, la empresa contratista o subcontratista debe informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio y a sus representantes lo siguiente:

- a) La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de ésta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
- b) Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

operaciones de la misma.

- c) El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el literal anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

Artículo 78. Responsabilidad de la empresa principal

La empresa que contrate o subcontrate con terceros la realización de obras o servicios correspondientes a su actividad principal, es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social de los trabajadores de las contratistas y subcontratistas.

Dicha solidaridad se extiende por el plazo de un año posterior a la terminación de las labores del trabajador, en beneficio de la empresa contratante.

Capítulo VIII Modalidades formativas
Sub-capítulo I Concepción y contenido de las modalidades formativas

Artículo 79. Modalidades formativas

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Artículo 80. Tipos de modalidades formativas

Las modalidades formativas son:

- 1) De aprendizaje:
 - a. Con predominio en la empresa.
 - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
 - b.1 Prácticas preprofesionales.
- 2) Práctica profesional.
- 3) De capacitación laboral juvenil
- 4) De pasantía:
 - a. De pasantía en la empresa.
 - b. De pasantía de docentes y catedráticos.
- 5) De actualización para la reinserción laboral.

Artículo 81. Derechos y beneficios

Las modalidades formativas están sujetas a la normativa específica que el presente capítulo contiene.

Artículo 82. Centros de formación profesional

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los servicios sectoriales de formación profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue las mismas atribuciones.

También, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

por el Sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

Sub capítulo II Del aprendizaje

Artículo 83.

Definición del aprendizaje

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación.

Artículo 84.

Finalidad

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas con el ámbito laboral.

Artículo 85.

Convenio de aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar convenios de aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

Artículo 86.

La empresa

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

Artículo 87.

El aprendiz

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de esta y del Centro de Formación Profesional.

Artículo 88.

El Centro de Formación Profesional

Corresponde a las entidades especializadas en formación profesional, planificar, dirigir y conducir a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

Artículo 89.

Del aprendizaje con predominio en la empresa

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Este aprendizaje, con predominio en la empresa, se realiza mediante un convenio de aprendizaje que se celebra entre:

- 1) una empresa patrocinadora;
- 2) un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad; y

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 3) un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

Artículo 90. Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: prácticas preprofesionales

Es la modalidad que permite a la persona en formación, durante su condición de estudiante, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje, con predominio en el Centro de Formación Profesional, se realiza mediante un convenio de aprendizaje que se celebra entre:

- 1) una empresa;
- 2) una persona en formación; y
- 3) un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

Artículo 91. Práctica profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un convenio de práctica profesional que se celebra entre:

- 1) una empresa; y
- 2) una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado **debe** ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, **el que debe** llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

Sub capítulo III De la capacitación laboral juvenil

Artículo 92. Definición

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Artículo 93. Finalidad

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o **haya** interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no **siga** estudios de nivel superior, sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Artículo 94. Convenio de capacitación laboral juvenil

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a su reglamentación y normatividad.

Artículo 95. Número máximo de beneficiarios en capacitación laboral juvenil

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

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

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

Artículo 96. Programa de capacitación laboral juvenil

Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, esta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, esta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, elaborado de acuerdo a esta Ley para su registro.

Artículo 97. Contenido del programa

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

- 1) Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas;
- 2) Plan de capacitación. **Este** debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la formación profesional patrocinados por la empresa;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 3) Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones;
- 4) Requisitos para la obtención del certificado de capacitación laboral juvenil; y
- 5) Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

Artículo 98.

Duración del convenio

El convenio de capacitación laboral juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. **Esta es** prorrogable hasta por un período similar. No **es** mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder, en conjunto, de doce (12) o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

Artículo 99.

Sede de la capacitación

La capacitación laboral juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

Artículo 100.

Certificado de capacitación laboral

El titular del certificado de capacitación laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, la que será reconocida por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que este establezca.

Artículo 101.

Sub capítulo IV De la pasantía

Pasantía en la empresa

La pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa. **Mediante ella se busca** implementar, actualizar, contrastar lo aprendido en el Centro de Formación, e informar de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los centros educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 102. Finalidad de la pasantía en la empresa

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas con el ámbito laboral.

Artículo 103. Del convenio de pasantía

La pasantía en la empresa se realiza mediante un convenio de pasantía que se celebra entre:

- 1) una empresa;
- 2) un beneficiario de 14 años a más; y
- 3) un Centro de Formación Profesional o centro educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Por el convenio de pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el programa que respalda el proceso.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta y al Plan específico de pasantía del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan específico de pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el programa que respalda la pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

Artículo 104. Pasantía de docentes y catedráticos

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

Artículo 105. Finalidad de la pasantía de docentes y catedráticos

Mediante esta modalidad se busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

Artículo 106. Del convenio de pasantía de docentes y catedráticos

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

- 1) una empresa;
- 2) un docente o catedrático; y
- 3) un Centro de Formación Profesional.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

El tiempo de duración del convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el convenio de pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía, así como su monitoreo y seguimiento. Asimismo, debe solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

Sub capítulo V De la actualización para la reinserción laboral

Artículo 107.

Definición

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas. **Permite** a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo **y la complementa mediante** el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

Artículo 108.

Finalidad

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sea como empleados u obreros.

Artículo 109.

Convenio de actualización para la reinserción laboral

Por el convenio de actualización para la reinserción laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan de Entrenamiento y Actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la empresa los costos que demande el Plan de Entrenamiento y Actualización.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

Artículo 110.

Número máximo de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) y menos de diez (10) trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad.

Los beneficiarios deben acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verifica la información remitida.

Artículo 111. Límites de los servicios de complementación de formación y actualización

Los beneficiarios de los servicios de complementación de formación y actualización deben observar las siguientes pautas:

- 1) No pueden ser personas que anteriormente **hayan tenido** vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado alguna por servicios personales;
- 2) Los beneficiarios deben ser desempleados. **No** se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes; y
- 3) En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

Artículo 112. Plan de entrenamiento y actualización

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro.

Este Plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una (1) vez y antes de los tres (3) meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La labor específica del beneficiario debe estar, de preferencia, relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.

Artículo 113. Contenido del plan de entrenamiento y actualización

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

- 1) Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
- 2) Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo, no menor a mil setecientas (1700) horas.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 3) Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
- 4) Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
- 5) Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
- 6) Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
- 7) Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

Artículo 114. Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral

Los servicios complementarios de formación y orientación pueden ser brindados por la empresa o **con la cooperación de** servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

Los servicios complementarios pueden ser de formación, específicos, de certificación ocupacional, pasantías, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo y colocación, entre otros. Asimismo, orientación para el trabajo independiente o creación de negocios propios, de preferencia, si estos pueden dar posibilidad de ser proveedores o subcontratistas de empresas.

Artículo 115. Duración del convenio

El convenio de actualización para la reinserción laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses. **Puede prorrogarse** por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique **en** el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez.

Artículo 116. Sede del entrenamiento y la actualización

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

Artículo 117. Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral

Los servicios de formación y orientación pueden ser brindados por la misma empresa u otras existentes en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes programas o direcciones que dependen de la Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 118. Certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral
El titular del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 119. Sub capítulo VI Normas comunes a las modalidades formativas De las obligaciones de las personas en formación
Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

- 1) Obligarse a acatar las disposiciones formativas que les asigne la empresa.
- 2) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- 3) Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
- 4) Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

Artículo 120. De las obligaciones de la empresa
Son obligaciones de la empresa:

Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.

Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.

Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

Otorgar el descanso semanal y en feriado no laborable, con la debida subvención.

Otorgar descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.

Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual, cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.

No cobrar suma alguna por la formación.

Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado, con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

Brindar las facilidades para que la persona en formación, de manera voluntaria, se afilie facultativamente a un sistema pensionario.

Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.

Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación. En él se precisarán las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

efectivo de las labores dentro de la empresa.

Artículo 121. De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

- 1) Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
- 2) Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
- 3) Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- 4) Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

Artículo 122. Duración de la jornada formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder los siguientes límites:

- 1) En los convenios de aprendizaje:
 - a. Con predominio en la empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
 - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: prácticas preprofesionales: no mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
- 2) En los convenios de prácticas profesionales: no mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
- 3) En los convenios de capacitación laboral juvenil: no mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
- 4) En los convenios de pasantía: la jornada quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

- 5) En los convenios de actualización para la reinserción laboral la referida jornada no será mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código de los Niños y Adolescentes.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 123. Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

- a) **La de pasantía**, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima.

En los demás casos de pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.

Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.

- b) **La de actualización** para la reinserción laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas

Artículo 124. Artículo 46.- Contenido de los convenios

El convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

- 1) Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa;
- 2) Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores;
- 3) Ocupación materia de la capacitación específica;
- 4) Monto de la subvención económica mensual;
- 5) Duración del convenio; y
- 6) Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días siguientes a su suscripción.

Artículo 125. Gravámenes y descuentos

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que esta, voluntariamente, se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

de retención a cargo del beneficiario; salvo que este, voluntariamente, se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Artículo 126. Registro

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los respectivos convenios se inscriben en el registro especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 127. Supervisión de las modalidades formativas

La fiscalización de las modalidades formativas está a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

Artículo 128. Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

Artículo 129. Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

- 1) Inexistencia de convenio de modalidad formativa debidamente suscrito;
- 2) Falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio;
- 3) Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga, o si **se** excede el plazo máximo establecido por la Ley;
- 4) Incluir como beneficiarios de alguna de las modalidades formativas a personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente;
- 5) Presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos **95** y **110** o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule;
- 6) Existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa; o
- 7) Exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Artículo 130. Otras infracciones

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

- 1) **Incumplir con** el otorgamiento de la subvención económica al beneficiario.
- 2) No contar con el Libro de Registro de Convenios debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 3) **Incumplir con la** presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 4) **Desarrollar** el programa de modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m., sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 5) No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
- 6) No otorgar la certificación correspondiente.

Artículo 131. Sanción a las infracciones

Las infracciones a que se refieren los artículos **129** y **130** son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

TÍTULO II: DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I Período de prueba

Artículo 132. Duración y características

El período de prueba es de tres meses. Para el caso de los trabajadores de dirección, el período puede ser extendido hasta por **seis (6) meses**. Cuando el trabajador reingrese, se suma el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres años desde el cese.

Cumplido el período de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada, computándose para este efecto su antigüedad desde la fecha de su ingreso.

Artículo 133. Exoneración

Están exonerados del período de prueba los trabajadores que lo pacten con el empleador, los que ingresen por concurso escrito y quienes reingresen al servicio del mismo empleador, o cuando el reingreso tenga lugar antes de transcurridos tres (3) años desde el cese, salvo que sea a un puesto notoria y cualitativamente distinto o a un cargo de dirección.

CAPÍTULO II Ascenso

Artículo 134. Derecho al ascenso

El derecho al ascenso, para ocupar cargos o puestos vacantes de mayor jerarquía, dentro de su categoría u otra superior, debe tener en cuenta la formación profesional, desempeño, probidad y antigüedad del trabajador, así como otros criterios objetivos que establezca el empleador según las necesidades de la empresa, los que no pueden ser discriminatorios.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 135. Ascenso a cargo de mayor jerarquía

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

En caso de ascenso a un cargo de mayor jerarquía el empleador puede establecer que la diferencia remunerativa entre ambos cargos se abone mediante una bonificación, condicionada al ejercicio de dicho cargo.

CAPÍTULO III Modificación de la relación de trabajo

Artículo 136. Traslado y destaque funcional

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

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

El encargo provisional de funciones correspondientes a cargos o puestos de una categoría superior otorga al trabajador el derecho a percibir una bonificación diferencial para equiparar la remuneración de dicho cargo o puesto mientras lo desempeñe, y a reclamar el ascenso a este, siempre que lo haya ocupado durante más de seis meses en un año o más de ocho en dos años consecutivos.

Artículo 137. Traslado a otro centro de trabajo

Por causa económica, técnica o estructural, el empleador puede disponer el traslado del trabajador a otro centro de trabajo. El traslado no puede tener como propósito perjudicar al trabajador.

Esta disposición no comprende a los trabajadores específicamente contratados para prestar servicios que, por su naturaleza, implican la ejecución de sus labores en centros de trabajo de la empresa ubicados en localidades diferentes o para realizar labores de representación, gestión, promoción y otras similares en una parte o en la totalidad del territorio nacional.

El empleador debe comunicar el traslado al trabajador con una anticipación no menor a diez días, precisando el lugar en que prestará sus servicios y el puesto o cargo que desempeñará.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 138. Destaque a otro centro de trabajo

Los trabajadores que por causa económica, técnica o estructural o por situaciones de emergencia, son destacados temporalmente a prestar servicios en otros centros de trabajo, debiendo para ello residir en localidades distintas a aquella en que se encuentra su domicilio, tienen derecho a percibir, adicionalmente, el importe de los gastos de transporte y alojamiento y alimentación que corresponda, así como una bonificación de monto adecuado, fijada por convenio colectivo o, a falta de este, por acuerdo de partes.

El destaque es comunicado al trabajador con el mismo plazo y contenido a que se refiere el **artículo** anterior, salvo que obedezca a situaciones de emergencia, en cuyo caso se le comunica con tres días de anticipación.

Por motivos de salud o de índole familiar, debidamente justificados, el trabajador **es** dispensado de la obligación de cumplir el destaque. En caso de negativa del empleador, el trabajador puede recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien resuelve sobre la procedencia de la dispensa.

El destaque, sea continuo o discontinuo, no puede exceder, en total, de seis meses en un período de doce, salvo acuerdo de partes.

Cuando el destaque dure más de dos meses, el empleador debe otorgar al trabajador dos días laborables de permiso con goce de haber más los **gastos** de viaje por cada mes adicional, debiendo asumir los gastos de transporte.

Artículo 139. Traslado o destaque de carácter colectivo

Cuando el traslado definitivo o el destaque temporal abarque a, por lo menos, el diez por ciento (**10%**) de los trabajadores de la empresa y, en todo caso, a cincuenta o más trabajadores, el empleador debe realizar consultas con la organización sindical o, a falta de esta, con los representantes de los trabajadores. De no estar conforme con la decisión del empleador, el sindicato respectivo o los representantes de los trabajadores, pueden recurrir contra esta ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, **la que** resuelve sobre la procedencia de la medida.

Artículo 140. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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

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

- 1) tratándose de una modificación de naturaleza colectiva, el sindicato o a falta de éste, los trabajadores afectados o sus representantes, pueden recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo; y,
- 2) tratándose de una modificación de naturaleza individual, el trabajador puede proceder de conformidad con lo dispuesto por el artículo **174**.

CAPÍTULO IV Suspensión de la relación de trabajo

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 141. Suspensión perfecta e imperfecta

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

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

Artículo 142. Causas de suspensión

Son causas de suspensión de la relación de trabajo:

- 1) la invalidez temporal;
- 2) la enfermedad y el accidente comprobados;
- 3) la maternidad durante el descanso pre y pos natal;
- 4) la licencia por adopción de hijo menor de doce años;
- 5) el descanso vacacional;
- 6) la licencia para desempeñar cargo cívico o público de representación nacional y para cumplir el servicio militar;
- 7) el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales y de representación de los trabajadores;
- 8) el ejercicio del derecho de huelga de acuerdo a ley;
- 9) el permiso o licencia concedidos por el empleador;
- 10) la sanción disciplinaria;
- 11) la inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- 12) la detención del trabajador, salvo en caso de condena privativa de la libertad, por delito doloso;
- 13) los períodos de inactividad de la empresa en los contratos de trabajo intermitente y de temporada, salvo acuerdo en contrario;
- 14) la causa económica, técnica o estructural;
- 15) el caso fortuito y la fuerza mayor;
- 16) la declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o la intervención de las empresas financieras o de seguros por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; y,
- 17) **otras establecidas** por norma expresa.

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 143. Invalidez temporal

La invalidez absoluta temporal suspende la relación de trabajo por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo la suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador o del trabajador.

Artículo 144. Inhabilitación

La inhabilitación **es** impuesta por autoridad judicial o administrativa competente para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo. **No** puede ser superior a tres meses y suspende la relación de trabajo por el lapso **expresamente establecido**.

Artículo 145. Suspensión por causa económica, técnica o estructural

Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, **si** el empleador acredita que es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural **en** la empresa y la preservación de los puestos de trabajo.

La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo **179°**.

La suspensión no puede exceder de seis meses en un período de doce, salvo convenio colectivo en contrario. Es nula la que se efectúe sin contar con autorización.

Artículo 146. Caso fortuito y fuerza mayor

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta, total o parcial de las labores, hasta por un máximo de cien (100) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Debe, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, bajo responsabilidad, verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Artículo 147. Declaración de insolvencia e intervención

En el caso de empresa del sistema financiero o de seguros, cuando es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, y deben acreditar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, resuelva acerca de la continuidad de las

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

CAPÍTULO V : Extinción de la relación de trabajo

Sub-Capítulo I : Causas de extinción

Artículo 148.

Causas de extinción

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

- 1) el fallecimiento del trabajador;
- 2) el fallecimiento del empleador si es persona natural, con la salvedad prevista en el artículo 9 de la presente Ley;
- 3) la renuncia del trabajador;
- 4) la terminación de la obra o servicio y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados a duración determinada;
- 5) el acuerdo extintivo entre trabajador y empleador;
- 6) la invalidez absoluta permanente;
- 7) la jubilación; y,
- 8) el despido en los casos y forma permitidos por la Ley.

Artículo 149.

Fallecimiento del empleador

El fallecimiento del empleador extingue la relación si este es persona natural y los herederos no continúan con el negocio, sin perjuicio de que el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación de aquel. El plazo convenido no puede exceder de un (1) año, debe constar por escrito y se presenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

Artículo 150.

Renuncia del trabajador

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

Artículo 151.

Acuerdo extintivo

El acuerdo de partes para poner término a la relación de trabajo debe constar por escrito.

Artículo 152.

Invalidez absoluta permanente

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación de trabajo desde que es declarada conforme a lo establecido en el artículo 143° (invalidez temporal).

Artículo 153.

Jubilación obligatoria

La jubilación es obligatoria e inmediata al cumplir el trabajador setenta (70)

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

años de edad, salvo acuerdo de partes.

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

Artículo 154. Sub capítulo II Causas justas de despido
Exigencia de causa justificada para el despido

Sólo puede despedirse a un trabajador cuando exista causa justificada establecida por la Ley.

La causa justificada debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Artículo 155. Sub capítulo III : Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador
Causas relativas a la capacidad

Son causas justificadas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- 1) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no puede alegarse con posterioridad a este. Tampoco puede invocarse esta causa en caso que el trabajador sea asignado para desempeñar funciones distintas a las habituales;
- 2) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. En caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones en el puesto de trabajo, esta causa sólo puede ser imputada después de transcurridos no menos de tres meses desde que se aplicó dicha tecnología o se introdujo la innovación, siempre que en dicho período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para el desempeño de la actividad que realiza; y,
- 3) La negativa injustificada del trabajador para someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación de trabajo, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por la autoridad de salud o el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 156. Causas relativas a la conducta

Son causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- 1) la comisión de falta grave;
- 2) la condena penal por delito doloso; y,
- 3) la inhabilitación del trabajador por noventa (90) o más días.

Artículo 157. Falta grave

Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al trabajador:

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene, que revistan gravedad;
2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, **la que** puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos;
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida o no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo **esta** revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo;
6. Los actos de violencia, grave indisciplina, y el faltamiento de palabra, verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. En el caso de los representantes de los trabajadores que suscriban las opiniones y pronunciamientos de las organizaciones sindicales, esta falta sólo puede ser imputada cuando exista sentencia firme que los condene por el delito de injuria o difamación en agravio del empleador o sus representantes;
7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
8. El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que **este** en la estructura jerárquica de la empresa;
9. Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos. Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario y hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso; y,
10. La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas

Artículo 158. Configuración de la falta grave

Las faltas graves señaladas en el artículo anterior se configuran con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos puedan revestir.

Artículo 159. Comisión de delito doloso

El despido por la comisión de delito doloso se produce al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 160. Inhabilitación

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa competente para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

Artículo 161. Derecho de defensa del trabajador

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

Cuando el trabajador es dirigente sindical el empleador comunica simultáneamente la carta de imputación de cargos a la organización sindical y a solicitud de esta concede, adicionalmente al descargo que el trabajador pudiera efectuar, y dentro del mismo plazo, audiencia a los dirigentes del sindicato respectivo, a la que asiste el interesado. De llegarse a acuerdo en la audiencia se levanta un acta consignándolo.

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

Artículo 162. Comunicación del despido

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

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

Artículo 163. Falta cometida por varios trabajadores

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador puede imponer sanciones diversas a todos ellos, pudiendo incluso

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

redimir u olvidar la falta, según su criterio, respetando los criterios establecidos en el artículo 53°.

Sub capítulo IV Motivos de nulidad del despido

Artículo 164.

Despido nulo

Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial cuando se sustenta en los siguientes motivos:

- 1) La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- 2) La discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra **índole**, conforme al **artículo X**, numeral 5, del Título Preliminar;
- 3) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado; y,
- 4) Presentar un reclamo al empleador o accionar ante las autoridades judiciales o administrativas competentes.

Es nulo también el despido, cuando se **impide** al trabajador ejercer su derecho de defensa en el procedimiento de despido o se **produce** en fraude a la ley, imputando hechos notoriamente inexistentes, falseando pruebas o atribuyéndose una falta no prevista legalmente; además de lo previsto en el artículo **185** de la presente Ley.

También es nulo el despido que se realiza sin expresión de causa justa señalada en la ley.

Sub capítulo V Actos de hostilidad

Artículo 165.

Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

- 1) La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- 2) La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;
- 3) El traslado o destaque del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establecen los artículos **136°, 137°, 138° y 139°**;
- 4) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador:

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 5) El acto de violencia o el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del trabajador o de su familia;
- 6) La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de las razones enumeradas en el artículo 3°.
- 7) El acoso sexual y moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador, después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;
- 8) Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad e intimidad;
- 9) Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualquier otro que afecte su dignidad y honor; y,
- 10) El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

Sub capítulo VI Impugnación del despido

Artículo 166. Impugnación del despido injustificado

El despido es calificado como injustificado cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba, en juicio, la existencia de la causa justa invocada en la carta de despido. En este caso el trabajador tiene derecho, en ejecución de sentencia, a optar como única reparación entre el pago de la indemnización establecida en el artículo **167** o la reposición en el trabajo con los derechos y beneficios a que se refiere el artículo **170**. La opción es ejercida dentro de los tres (3) días de notificada la sentencia. Si en dicho plazo no opta por la reposición, el Juez ordena el pago de la indemnización.

En caso que el trabajador opte por la reposición, el empleador esta facultado para ofrecer mejores condiciones de indemnización o beneficios alternativos a fin de que este desista de la reposición.

Artículo 167. Indemnización por despido injustificado

La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente:

- a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años;
- b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y
- c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba.

Artículo 168. Nulidad del despido

El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 164° y el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo, se presume que el despido obedece a estos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 167°. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador de su derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 170°.

En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164° y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas.

Artículo 169. Inobservancia de formalidades

La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto.

Artículo 170. Efectos de la sentencia que declara nulo el despido

La sentencia que declara nulo el despido ordena:

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

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

- 2) El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de la reposición efectiva del trabajador; y
- 3) Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses.

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

Artículo 171. Suspensión del despido

En el proceso de impugnación de despido y a solicitud del trabajador, el juez

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

puede disponer la suspensión provisional del despido y la reincorporación de aquel en su puesto habitual de trabajo, siempre que existan indicios suficientes acerca de la existencia de un motivo de nulidad del despido. En todo caso, es procedente el pedido de suspensión de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuera impugnada.

Artículo 172. Asignación económica provisional

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

El cobro de la asignación provisional a que se refiere el presente artículo no afecta la posterior reposición del demandante, cuando sea ordenado por el órgano jurisdiccional.

Artículo 173. Ejecución de la reposición

El empleador que no cumple el mandato de reposición dentro del tercer día de notificado, es requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa. **El monto de esta** se incrementa progresivamente en treinta por ciento (30%) a cada nuevo requerimiento judicial, hasta la cabal ejecución del mandato. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

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

Artículo 174. Impugnación del acto de hostilidad

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 165° debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, y otorgarle un plazo no menor de cinco días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Vencido dicho plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

1. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda se declara fundada se ordena el cese de la hostilidad y la restitución del trabajador en la situación anterior; o,
2. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso se aplican las reglas referidas a la impugnación del despido injustificado.

Artículo 175. Aplicación a contratos de duración determinada

Las disposiciones del presente subcapítulo son aplicables a la terminación de los contratos de trabajo de duración determinada, con excepción de lo referente al monto de la indemnización por despido. Este es igual a una remuneración y media ordinaria mensual del período dejado de trabajar por la resolución anticipada e injustificada del contrato, con un máximo de doce (12) remuneraciones ordinarias mensuales.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Sub capítulo VII: Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa

Artículo 176. Causas relativas al funcionamiento de la empresa

Son causas relativas a las necesidades de funcionamiento de la empresa, que justifican el despido:

- 1) la económica, técnica o estructural;
- 2) el caso fortuito o la fuerza mayor;
- 3) la disolución y liquidación de la empresa por insolvencia y la quiebra; y
- 4) la disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial.

Artículo 177. Contenido de las causas

La causa económica procede cuando se acredita que el despido es necesario para superar una situación económica negativa de la empresa o amortizar un puesto de trabajo. La técnica o estructural, cuando se demuestre que el despido es necesario para garantizar la viabilidad de la empresa.

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

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

Artículo 178. Tipos de despido

Cuando el despido afecta simultáneamente a cinco trabajadores en empresas en que laboran hasta cincuenta (50) trabajadores, o al diez por ciento (10%) en empresas entre cincuenta y quinientos trabajadores, o a más de cincuenta trabajadores en empresas con más de quinientos trabajadores, **aquel** es procesado como despido colectivo, sujeto al procedimiento previsto en el artículo 179°. Si afecta a un número inferior a los indicados, es efectuado en forma individualizada, con arreglo al artículo 186°.

Artículo 179. Despido colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor

El despido colectivo por las causas señaladas en los **incisos** 1 y 2 del artículo 176° se sujeta al siguiente procedimiento:

- 1) El empleador debe presentar al sindicato o, a falta de este a los representantes de los trabajadores su propuesta de despido colectivo, incluyendo la información pertinente con indicación precisa de los motivos que invoca, la nómina de los trabajadores afectados y la documentación sustentatoria de su propuesta.
- 2) En caso que la nómina incluya dirigentes sindicales la propuesta debe contener la justificación específica del despido de estos.
- 3) **El empleador también esta obligado** a proporcionar la información o documentación adicional que el sindicato o los representantes de los trabajadores le soliciten, siempre que esté directamente relacionada a la propuesta de despido. En caso de negativa del empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la procedencia de su entrega.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 4) El empleador da cuenta de todo ello a la Autoridad Administrativa de Trabajo al solo efecto de la apertura del respectivo expediente.
- 5) El empleador entabla negociaciones con el sindicato o, a falta de este con los representantes de los trabajadores, para acordar las condiciones del despido o las medidas que puedan adoptarse para evitarlo o limitarlo. Tales medidas pueden ser la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación, provisional o definitiva, de las condiciones de trabajo; la revisión o suspensión de los convenios colectivos; la reducción, acumulación o postergación del descanso vacacional; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas del empleador. El acuerdo que adopten tiene naturaleza de convenio colectivo.
- 6) De no llegarse a un acuerdo en negociación directa, el empleador comunica este hecho a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y solicita la aprobación de su propuesta, a cuyo efecto debe acompañar un informe pericial independiente que la sustente.
- 7) La Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes, pone el informe pericial en conocimiento del sindicato o los representantes de los trabajadores y convoca a reuniones de conciliación, que deben llevarse a cabo dentro de los siguientes diez (10) días. En dicho lapso, **estos** pueden formular observaciones al informe pericial presentado por el empleador o presentar otro informe pericial independiente. Del mismo modo, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede solicitar opinión e informe técnico de una entidad estatal competente.
- 8) De no arribarse a un acuerdo y **aun** en caso de no haberse recibido la opinión e informe técnico de la entidad estatal, la autoridad administrativa de trabajo emite resolución respecto de la propuesta del empleador, dentro de los **ocho (8) días hábiles** siguientes, autorizándola, total o parcialmente, o denegándola. De no expedirse resolución dentro del plazo antes indicado, se entiende que la solicitud del empleador ha sido denegada.
- 9) Contra la resolución expresa o el silencio administrativo negativo, cabe recurso de apelación dentro de un plazo de tres (3) días. El recurso debe ser resuelto en un plazo no mayor de **cinco (5) días**, bajo responsabilidad.
- 10) El empleador notifica por escrito, en forma individual, a los trabajadores comprendidos en la autorización de despido, señalando la fecha precisa en que deben cesar. En los casos de despido colectivo que se justifiquen en la causa del **inciso 1 del artículo 176**, el empleador simultáneamente pone a su disposición la indemnización correspondiente, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserva en su poder o que les adeuda.

Artículo 180.

Despido colectivo por caso fortuito o fuerza mayor

Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición o cesación total o parcial de actividades, el empleador puede

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

proceder en forma directa a la suspensión conforme al artículo **146°** (caso fortuito y fuerza mayor), y proponer el despido colectivo, total o parcial, de los trabajadores.

En tal caso, se sigue el procedimiento indicado en el artículo anterior, sustituyendo la conciliación por la inspección que la propia Autoridad Administrativa de Trabajo o, a su solicitud, el Ministerio del Sector llevará a cabo con audiencia de partes.

Si el cierre o clausura definitiva del empleador constituye sanción por la comisión de un delito o de una infracción administrativa, los trabajadores despedidos tienen derecho a percibir la indemnización a que se refiere el artículo **167°**.

Artículo 181. Vigencia de la autorización de despido

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

Artículo 182. Despido por insolvencia o quiebra

En los casos de disolución y liquidación en un procedimiento concursal, o de quiebra, y en los supuestos de empleadores del sistema financiero y de seguros sujetos a la competencia de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, se está a lo dispuesto por sus normas especiales.

Artículo 183. Despido por causa de disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial

El despido por las causas previstas en el numeral **4** del artículo **176°**, procede en los casos de disolución o liquidación voluntaria o por mandato judicial por tener fines o actividades contrarias al orden público.

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

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

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

Artículo 184. Impugnación del despido colectivo

El convenio colectivo que acuerde un despido colectivo puede ser impugnado judicialmente por los trabajadores despedidos en caso de transgredir las normas legales.

Artículo 185. Despido fraudulento

Es nulo el despido colectivo que se materializa sin contar con previa

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

autorización, por convenio colectivo o resolución administrativa, en los casos en que son exigidos por la presente ley, y aquel que se produce de hecho al no reanudarse las labores al concluir el plazo de la suspensión u ordenarlo la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Si en un período de doce (12) meses el empleador realiza despidos al amparo de lo dispuesto en el artículo siguiente, que en conjunto excedan los límites previstos en el artículo 178°, los despidos **así** efectuados son nulos.

Artículo 186.

Despido individualizado por causa económica, técnica o estructural, caso fortuito o fuerza mayor.

Por las causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 176° el empleador puede despedir directamente al trabajador, mediante carta que precise el motivo específico que invoca para el despido así como la fecha del cese.

En este caso el empleador debe abonarle la indemnización a que se refiere el artículo 188° y, en su caso, efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios que tuviera en su poder o que le adeudara.

Simultáneamente, el empleador esta obligado a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los despidos efectuados por esta causa, así como la relación, denominación y demás características de las plazas suprimidas.

Los trabajadores cesados no pueden ser reemplazados por trabajadores destacados por empresas de servicios ni por personal sujeto a convenio de formación. En caso de restablecerse dichas plazas dentro del año siguiente al cese, los trabajadores despedidos tienen derecho de preferencia para ser readmitidos. En caso de incumplimiento también se aplica lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 187.

Impugnación del despido individualizado

El despido a que se refiere el artículo anterior puede ser impugnado judicialmente para que se declare injustificado o nulo, salvo que el trabajador haya cobrado la indemnización a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 188.

Indemnización por despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa

El trabajador despedido, en forma colectiva, por causa económica, técnica o estructural contemplada en el artículo 176° tiene derecho a percibir una indemnización equivalente

- a) a veintidós (22) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, hasta un máximo de ocho (8) años;
- b) a diez (10) días de remuneración por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años; y
- c) a siete (07) días por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años.

La indemnización está sujeta al límite de 20 UIT vigentes al momento de pago.

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba.

Artículo 189. Grave desmedro

Si la causa del despido colectivo o individualizado es económica o caso fortuito o fuerza mayor y el empleador alega grave desmedro, la indemnización a que se refiere el artículo anterior se reduce en cincuenta por ciento (50%). No obstante, si el despido es impugnado y el empleador no demuestra el desmedro, queda obligado al pago de la indemnización por despido injustificado prevista en el artículo 167°.

Por las mismas razones, puede autorizarse su pago hasta en doce armadas mensuales, pero sólo por convenio colectivo o acuerdo individual.

Artículo 190. Derecho de preferencia para la readmisión

Los trabajadores despedidos en forma colectiva gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar, directa o indirectamente, nuevo personal para ocupar puestos iguales o similares, dentro de un año de producido el despido. En tal caso, el empleador debe notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, se le entenderá despedido injustificadamente y tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 175, con deducción de la indemnización que hubiere cobrado, de ser el caso.

TITULO III DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

CAPÍTULO I: Remuneración

Artículo 191. Definición

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

Artículo 192. Conceptos que no constituyen remuneración

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

- 1) Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos eventuales, otorgados a título de liberalidad por el empleador o por convenio colectivo, incluida la bonificación pactada por término de la negociación colectiva o cierre de pliego;
- 2) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- 3) El refrigerio que no constituya alimentación principal, salvo que por convenio individual o colectivo se le otorgue carácter remunerativo;
- 4) El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convenio colectivo, si cumple con los requisitos antes mencionados;

- 5) La asignación o bonificación o beca por educación, que se encuentre debidamente sustentada. Del mismo modo, el pago total o parcial de cursos de capacitación o perfeccionamiento del trabajador, que se relacionen con la actividad de éste en la empresa o con futuros ascensos o promociones;
- 6) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza; igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades y provengan de convenio colectivo;
- 7) La canasta de Navidad y similares, así como también los bienes de su propia producción que la empresa otorgue a sus trabajadores, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- 8) Las primas por seguros contra accidentes o para cobertura de salud del trabajador y sus familiares directos; asimismo, las de seguro de vida; salvo que por convenio colectivo se les otorgue carácter remunerativo;
- 9) La indemnización por frustración del descanso vacacional, la indemnización por despido injustificado y otras establecidas por Ley;
- 10) Las condiciones de Trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como transporte, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto; y
- 11) Otros conceptos determinados por ley.

Sub-capítulo I: Remuneraciones en general

Artículo 193. Determinación de la remuneración

La remuneración puede ser establecida por unidad de tiempo, por unidad de obra o en forma mixta.

La remuneración por unidad de tiempo puede ser establecida por mes, quincena, semana, día u hora.

En las otras formas de remuneración, la conversión a unidad de tiempo de las mismas se efectúa sobre la base del promedio de meses completos de trabajo. De haber meses no trabajados o incompletos, se computan los meses anteriores hasta alcanzar por lo menos seis (6) completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo.

Artículo 194. Estructura de la remuneración

La remuneración puede ser regular o complementaria.

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

otros motivos.

Artículo 195. Remuneraciones fijas, variables y ocasionales

Remuneración fija es la que se abona por el mismo monto o con referencia a un factor determinado por la ley o las partes. Su inclusión o cómputo dentro de cualquier derecho o beneficio se efectúa con el monto vigente al momento del pago.

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

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

Artículo 196. Cómputo de pagos anuales o semestrales

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

Artículo 197. Remuneración por día o por hora

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

Artículo 198. Remuneración en dinero y en especie

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal. Una porción no superior a veinte por ciento (20%) puede ser pagada, por acuerdo de partes, en especie o en cualquier forma que no implique entrega de dinero siempre que se trate de bienes útiles para el trabajador o su familia. Su justiprecio se determina de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por su valor de fabricación o adquisición.

Artículo 199. Alimentación principal

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

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

Artículo 200. Remuneración integral

El empleador puede pactar con el trabajador una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, con excepción de la participación en las utilidades, a condición de que el monto no sea inferior a dos unidades impositivas tributarias mensuales.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 201. Bono salarial

Por decisión unilateral o convencional se puede establecer el pago de un bono salarial no afecto a aporte pensionario ni a tributos a cargo del empleador, ni para subsidios por enfermedad o similares.

El monto del bono salarial no puede exceder de veinte por ciento (20%) de la remuneración del trabajador registrada en el respectivo libro de planillas o **Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS), de ser el caso**. Queda prohibida bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir la remuneración que viene otorgando por el bono salarial pactado.

Sub-capítulo II : Remuneraciones mínimas

Artículo 202. Definición

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

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

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

Artículo 203. Rubros comprendidos

Forman parte de la remuneración mínima todos los pagos o entregas que, conforme a la presente ley, tienen naturaleza de remuneración.

Los alimentos y entregas en especie no pueden representar en conjunto más del veinte por ciento (20%) del total.

Artículo 204. Fijación de las remuneraciones mínimas

Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas mediante Decreto Supremo con participación del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo. La propuesta en consenso del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo no puede modificarse.

Artículo 205. Salarios mínimos diferenciados

Por norma reglamentaria se pueden determinar las regiones o áreas del territorio nacional, las actividades económicas y la dimensión de las empresas cuyas características permiten considerarlas separadamente para la fijación de la respectiva remuneración mínima.

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines del presente artículo, puede establecer consejos regionales o por actividades productivas, integrados en forma tripartita, para que dictaminen en forma previa las propuestas que les correspondan.

Sub-capítulo III : Gratificaciones de fiestas patrias y navidad

Artículo 206. Contenido

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma prevista en el artículo 196° (cómputo de pagos anuales o semestrales).

Artículo 207. Periodo adquisitivo y remuneración variable

El monto de las gratificaciones para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de las remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al quince (15) de julio y quince (15) de diciembre según corresponda.

Artículo 208. Oportunidad de pago y monto proporcional

La gratificación se abona dentro de la primera quincena de los meses de julio y diciembre de cada año.

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

Sub capítulo IV Asignación familiar

Artículo 209. Procedencia y monto

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

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

CAPÍTULO II : Beneficios sociales

Sub-Capítulo I : Seguro de Vida

Artículo 210. Derecho al seguro de vida

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. En caso de reingreso, se computa acumulativamente el tiempo de servicios prestado con anterioridad.

El empleador está facultado a contratar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

Artículo 211. Modalidad de la póliza y beneficiarios

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

Artículo 212. Cobertura

El seguro de vida a que se refieren los artículos anteriores, tiene por cobertura:

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 1) Un importe equivalente a dieciséis (16) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento natural del trabajador;
- 2) Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento por causa de accidente”;
- 3) Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, que será abonado directamente al trabajador o, por impedimento de él, a su cónyuge, curador o apoderado especial, en caso de invalidez total y permanente originada por accidente.

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

Artículo 213. Remuneraciones computables

El monto de las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza se establece **sobre la base de** lo señalado por el artículo 194° y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensual.

Artículo 214. Sanción por incumplimiento

Si el empleador no hubiera cumplido con contratar la póliza o incurriera en incumplimiento en el pago de las primas, queda obligado directamente al pago que corresponda conforme al artículo 212°.

Artículo 215. Sustitución de beneficiario

Producido el fallecimiento del trabajador, el empleador comunica a los beneficiarios que la póliza está a su disposición. Si transcurre un año desde la comunicación escrita a los beneficiarios y ninguno de estos hubiera ejercido su derecho, el empleador puede cobrar el capital asegurado.

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

Artículo 216. Responsabilidad

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

Artículo 217. Intereses

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

Artículo 218. Continuación del seguro

El trabajador que cese en el empleo y decida mantener en vigor su seguro asume por su cuenta el pago de la prima, en la parte proporcional que le corresponda. Este pago debe ser hecho a la compañía de seguros.

Sub capítulo II Compensación por tiempo de servicios o CTS

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- Artículo 219. Contenido**
La compensación por tiempo de servicios o CTS tiene por objeto prioritario la previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador, y es equivalente al ocho y treinta y tres centésimas por ciento (8.33%) de lo percibido por el trabajador en cada mes, incluyendo el total de las remuneraciones fijas, variables y ocasionales pagadas.
- El empleador debe depositar este importe, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente, en la entidad bancaria o financiera designada por el trabajador y puede ser efectuado, a elección de este, en moneda nacional o extranjera.
- El depósito tiene efecto cancelatorio del tiempo de servicios al que corresponde, sin perjuicio del derecho al reintegro en caso de pago diminuto.
- Artículo 220. Sanción por incumplimiento**
En caso de omisión o retardo en el depósito, el empleador queda obligado al pago de intereses, con la tasa activa promedio del sistema financiero, según las tablas que publica la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y de acuerdo al tipo de moneda elegido por el trabajador.
- Artículo 221. Inembargabilidad**
Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son inembargables, excepto por alimentos en que son embargables hasta sesenta por ciento (60%).
- Artículo 222. Intangibilidad y retiros autorizados**
La CTS sólo puede ser cobrada al cese del trabajador. El depósito respectivo y sus intereses son absolutamente intangibles en cincuenta por ciento (50%).
- El trabajador podrá disponer del cincuenta por ciento (50%) restante del depósito para financiar total o parcialmente la adquisición, construcción o ampliación de vivienda propia.
- La porción disponible se calcula en base a la integridad del depósito correspondiente a todo el tiempo de servicios del trabajador y los intereses efectivamente generados.
- Artículo 223. Compensación de sumas adeudadas**
Las cantidades que deba el trabajador a su empleador, al cese, por concepto de préstamos, adelantos de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías pueden ser compensadas con el depósito de la CTS, siempre que no excedan del saldo remanente después de aplicar el artículo anterior y en ningún caso del ciento por ciento (100%) de la porción disponible del depósito.
- Artículo 224. Inafectabilidad**
Los depósitos de la CTS no pueden ser afectados para garantizar deudas del trabajador frente a terceros ni frente al depositario; sólo pueden serlo respecto de las contraídas con el empleador por concepto de préstamos, adelantos de remuneración y adquisición de bienes producidos por este dentro del límite establecido. Todo pacto en contrario es nulo.
- Artículo 225. Retenciones indebidas**
Si el empleador retuviera, u ordenara retener, o cobrara cantidades distintas

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

de las taxativamente previstas en el artículo **227**, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por este, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

Artículo 226. Constancia de cese

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

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de los cinco días de producido el mismo, **ello da** lugar a que, acreditado el cese, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Artículo 227. Retención por falta grave

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

La acción legal de daños y perjuicios debe interponerse dentro de los treinta (30) días naturales de producido el cese ante el juzgado especializado de trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial con copia de la demanda.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caduca el derecho de retención del empleador.

Artículo 228. Demanda por daños y perjuicios

Si el empleador no presenta la demanda dentro del plazo indicado, queda obligado, en calidad de indemnización, al pago de remuneración por el tiempo que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la constancia de cese de la relación laboral. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procede de acuerdo a lo previsto en el artículo **225°**.

Sub-capítulo III : Participación en las utilidades

Artículo 229. Empresas obligadas a distribuir utilidades entre sus trabajadores

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

- 1) las que tengan menos de veinte (20) trabajadores a su servicio;
- 2) las de carácter cooperativo y autogestionario, que se regirán al respecto por sus propias normas;
- 3) las sociedades civiles; y,

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 4) los empleadores excluidos por disposición legal expresa.

Artículo 230. Porcentajes de participación

Los porcentajes de participación, según tipo de actividad, son los siguientes:

- 1) Empresas pesqueras 10%
- 2) Empresas de telecomunicaciones 10%
- 3) Empresas industriales 10%
- 4) Empresas mineras 8%
- 5) Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes 8%
- 6) Empresas que realizan otras actividades 5%

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

Artículo 231. Renta neta

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

En caso de existir pérdidas de ejercicios anteriores, el monto de la suma a distribuir conforme al artículo anterior se reduce en cincuenta por ciento (50%), hasta que las pérdidas sean compensadas aplicando los plazos y reglas que regulan el impuesto a la renta.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 232. Forma de distribución

La participación en las utilidades se distribuye en la forma siguiente:

- 1) cincuenta por ciento (50%) en proporción al número total de horas trabajadas de manera real y efectiva en el respectivo ejercicio; y,
- 2) cincuenta por ciento (50%) en proporción a las remuneraciones individuales.

Artículo 233. Cómputo en caso de readmisión

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

Artículo 234. Participación adicional

El porcentaje señalado en el artículo 230° puede ser incrementado por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador. En tal caso, la participación adicional puede ser distribuida en base a otros factores tales como rendimiento o productividad individual.

Artículo 235. Límite proporcional a la participación individual

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

Artículo 236. Límite individual a la participación

La participación individual no puede exceder de dieciocho (18) veces la remuneración ordinaria mensual.

De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación en las utilidades por trabajador, referido en el párrafo anterior, éste se aplica en la capacitación de trabajadores y la promoción de empleo a través del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLO), de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento. Este fondo se destina preferentemente a los departamentos donde se haya generado el remanente.

Artículo 237. Oportunidad del pago

La participación de los trabajadores es pagada dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo establecido legalmente para presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 238. Sucesión de empresas
En caso de fusión o escisión de empresas, se efectúa un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas. Por el periodo posterior la participación se calcula sobre la base de la situación empresarial resultante.

Artículo 239. Participación no cobrada
Al vencer el plazo de prescripción, la participación no cobrada por algún trabajador se agrega al monto a distribuir del ejercicio en que venció dicho plazo.

Artículo 240. Tratamiento tributario
La participación en las utilidades otorgada en cumplimiento de esta Ley o de un convenio colectivo o individual es deducible como gasto a efectos del impuesto a la renta.

Artículo 241. Liquidación
Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

CAPÍTULO III: Pago de la remuneración y los beneficios

Artículo 242. Pago directo y personal
El pago de remuneraciones, reintegros y beneficios debe efectuarse al trabajador en forma personal y directa, en el centro de trabajo y en día laborable. También puede hacerse a través del sistema bancario, siempre y cuando el trabajador pueda disponer de inmediato y sin costo alguno de la suma depositada.

Es válido el pago a mandatario con poder específico siempre que tenga la calidad de padre o madre, cónyuge o conviviente, hijo o hermano del trabajador mayor de edad.

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

Artículo 243. Oportunidad de pago en caso de cese
Los beneficios derivados de la terminación de la relación de trabajo y, en general, toda obligación económica pendiente a favor del trabajador deben ser pagados dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el cese. Si el trabajador no se apersona a cobrarlos, el importe debe ser consignado a su nombre dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo señalado, ante entidad financiera o bancaria, la que emitirá un certificado de depósito a nombre del trabajador, que será remitido por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que hará entrega de la consignación a la sola petición del trabajador.

Artículo 244. Mora automática y pago de intereses
Salvo norma expresa en esta Ley que determine una tasa de interés distinta, el crédito laboral no pagado oportunamente devenga, de modo automático, el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva. Dicho interés no es capitalizable.

Artículo 245. Registro y constancia del pago.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

El pago de las remuneraciones y demás derechos económicos del trabajador se registra en las planillas **o en el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS)** debidamente autorizados en la forma establecida por las normas reglamentarias. En **ellos** se registra, además, el pago de cualesquiera otros conceptos abonados al trabajador, aunque no tengan carácter remuneratorio.

El empleador entrega al trabajador una boleta con los mismos datos que figuran en las planillas, y recaba de este un duplicado firmado, en constancia del pago. Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.

Capítulo IV: Protección y privilegios

Artículo 246. Protección de las remuneraciones y beneficios

La remuneración y los beneficios contemplados en la presente Ley son embargables sólo en los casos y con los límites siguientes:

- 1) por obligaciones alimentarias, hasta un máximo de sesenta por ciento (60%); y,
- 2) por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de cinco (5) remuneraciones mínimas y después de aplicar la retención alimentaria.

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

Artículo 247. Prohibición de reducción injustificada

No es válida la reducción directa o indirecta de la remuneración, salvo acuerdo expreso y por escrito con el trabajador, el que no puede afectar las remuneraciones otorgadas por norma legal o convenio colectivo.

Artículo 248. Descuentos en las remuneraciones

La remuneración no puede ser objeto de retenciones o descuentos, salvo por mandato judicial en caso de deuda alimentaria, o disposición legal por concepto de aportación o contribuciones a un sistema de pensiones, impuesto a la renta, cuota sindical, devolución de adelantos o préstamos efectuados por el empleador, y pago del valor de compra de artículos producidos o comercializados por este y los que, previa autorización del trabajador, se realicen por concepto de cuotas a cooperativas, mutuales o entidades con fines análogos.

Artículo 249. Devolución de faltantes

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

Artículo 250. Compensación de sumas otorgadas como liberalidad

Las sumas entregadas por el empleador a título de liberalidad, con ocasión o **luego del** cese del trabajador, son compensables con cualquier obligación

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

que pudiera declararse posteriormente a favor del trabajador, siempre que hayan sido otorgadas expresamente con tal carácter y no como contraprestación o incentivo por el cese.

Artículo 251. Privilegio

La remuneración y los beneficios sociales del trabajador tienen derecho de preferencia en el pago, sobre cualquier otra obligación del empleador, de acuerdo a lo establecido en esta ley.

El derecho de preferencia en los procedimientos concursales se regulará de acuerdo a las normas especiales de la materia.

El ejercicio del derecho de preferencia garantiza exigir el pago preferente de las acreencias laborales que no sean satisfechas o cuyo cumplimiento se vea amenazado, o cuando su ejercicio garantice la inmediatez del pago, especialmente en los siguientes supuestos:

- a) **Si** el empleador no **tiene** garantías suficientes **para asegurar** el pago de los créditos laborales.
- b) **Si** el empleador **adeuda** 50% o más de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante más de tres meses consecutivos.
- c) **Si** en proceso judicial el empleador no **pone** a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados.

Artículo 252. Afectación de bienes

Los bienes que integran el activo del empleador o pertenecen al mismo grupo de empresas, están afectos al pago preferente de sus deudas laborales.

Artículo 253. Carácter Persecutorio

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

- 1) Cuando el empleador **ha** sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o **a** su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuados dentro de los doce meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor;
- 2) En los caso de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo;
- 3) Cuando los acreedores del empleador hayan embargado un tercio o más de los activos de este o solicitado la ejecución de garantías respecto de igual proporción de los activos;
- 4) Cuando el empleador adeuda cincuenta por ciento (50%) o **más** de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante **más** de tres meses consecutivos; y,

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

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

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

Artículo 254. Liquidación y reconocimiento del crédito laboral

En los casos previstos en el artículo anterior, así como en todo caso de liquidación judicial o extrajudicial, ni el empleador ni los liquidadores pueden realizar los bienes sociales sin reconocer previamente los créditos laborales, en su orden de prelación. La liquidación de tales créditos es efectuada por la autoridad administrativa de trabajo, tiene mérito ejecutivo y es suficiente para sustentar la tercería de derecho preferente de pago que pudieran interponer los trabajadores.

TÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I Jornada de trabajo y sobretiempos

Sub-capítulo I Jornada de trabajo

Artículo 255. Concepto de jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador.

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

Artículo 256. Duración máxima de la jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o período de tres semanas.

El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a lo dispuesto por esta ley.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.

El trabajo en sobretiempos en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 268°.

Artículo 257. Intervalo mínimo entre jornadas

Entre la conclusión de la jornada ordinaria del día de trabajo y el comienzo de

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

la siguiente debe mediar, como mínimo, un intervalo de doce (12) horas, salvo cambios de turno.

Artículo 258. Exclusión de la jornada máxima

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

Artículo 259. Trabajos preparatorios o complementarios

El tiempo laborado antes o después de la jornada de trabajo, con el carácter de preparatorio o complementario, se remunera de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 267.

Artículo 260. Facultades del empleador

Son facultades del empleador:

- 1) Establecer la jornada de trabajo diaria o semanal, así como los horarios correspondientes;
- 2) Modificar la jornada o el horario de trabajo;
- 3) Establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso; o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada diaria sea mayor y, en otras, menor de ocho (8) horas; o jornadas variables, que reduzcan o amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana. En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas, con arreglo a lo previsto en el artículo 256°.
- 4) Extender la jornada de trabajo sin exceder el máximo previsto el artículo 256°, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo adicional.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

Artículo 261. Distribución irregular de la jornada de trabajo

Por convenio colectivo se puede acordar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los descansos diario y semanal previstos en la Ley.

Artículo 262. Requisitos de procedencia

El ejercicio de las facultades previstas en los incisos 3) y 4) del artículo 260 debe sustentarse en que las labores son realizadas por equipos o turnos de trabajo, o en razones objetivas vinculadas a las necesidades operativas del centro de trabajo.

Artículo 263. Procedimiento de consulta e impugnación

Cuando el ejercicio de alguna de las facultades previstas en los incisos 2), 3) y 4) del artículo 260° implique la modificación colectiva del régimen aplicable a los trabajadores, el empleador, con una anticipación no menor a diez (10) días a su ejecución, deberá comunicarla al sindicato o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores, y, en cualquier caso, al personal afectado, indicando los motivos que la sustentan.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Dentro de los cinco (5) días de recibida la comunicación, el sindicato o, a falta de este, los representantes de los trabajadores **pueden** plantear alternativas u observaciones a la modificación propuesta, las que deberán ser debatidas en la reunión que al efecto convocará el empleador en forma previa a que la medida entre en vigor. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la modificación propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes de ejecutada la modificación, con sujeción a lo dispuesto por el artículo **140°**.

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

Artículo 264. Refrigerio

Cuando la jornada de trabajo se cumpla en horario corrido, el trabajador goza de un período para tomar sus alimentos, de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo. Su duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos, y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.

En caso de turnos que cubren las veinticuatro (24) horas el refrigerio es de treinta (30) minutos y forma parte integrante de la jornada de trabajo.

Artículo 265. Trabajo nocturno

Los turnos de trabajo que comprenden jornadas en horario nocturno, deben, en lo posible, ser rotativos. El valor hora en horario nocturno no podrá ser inferior a la parte proporcional de la remuneración mínima con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%).

La jornada nocturna abarca el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 266. Registro de la jornada y del sobretiempo

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en jornada ordinaria y en sobretiempo, mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables.

Sub Capítulo II Trabajo en sobretiempo

Artículo 267. Sobretiempo u horas extras

El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinticinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo.

El trabajo prestado en sobretiempo podrá ser igualmente compensado con el otorgamiento de períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

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

- Artículo 268. Voluntariedad del sobretiempo**
El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo que resulte indispensable por caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.
- Artículo 269. Cálculo de la sobretasa**
Para efectos de la sobretasa, el valor hora es igual a la remuneración de un (1) día dividida entre el número de horas de la jornada del trabajador.
- Artículo 270. Sobretasa del 100% por falta de pago oportuno**
La falta de pago oportuno del trabajo en sobretiempo o su imposición por el empleador da lugar al pago de una sobretasa del 100% del valor hora y es considerada una infracción grave que se sanciona conforme a la ley de la materia.
- En este caso, el trabajo en sobretiempo debe pagarse, a más tardar, en el período de pago siguiente según sea este semanal, quincenal o mensual.**
- Artículo 271. Autorización tácita**
De acreditarse la prestación de servicios en calidad de sobretiempo, se presume la autorización del empleador, salvo que se haya prestado en contravención a disposición expresa.
- Artículo 272. Remuneraciones no incluidas en el cálculo de sobretiempo.**
No se incluyen las remuneraciones complementarias y variables, así como aquellas otras de naturaleza distinta a la semanal, quincenal o mensual, salvo convenio colectivo o norma legal en contrario.

CAPÍTULO II Descansos remunerados

Sub-capítulo I Descanso semanal obligatorio

- Artículo 273. Descanso semanal**
El trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso remunerado en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.
- Por acuerdo de partes **puede** acumularse el descanso semanal correspondiente a dos (2) semanas.
- Artículo 274. Descanso semanal sustitutorio**
Cuando por requerimientos de la producción el empleador designe como día de descanso uno distinto al previamente establecido, debe simultáneamente determinar el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.
- Artículo 275. Remuneración por el día de descanso semanal**
La remuneración por el día de descanso semanal equivale a la de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional al número

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

de días efectivamente trabajados en la semana.

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

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

Artículo 276. Días de cómputo para el pago del descanso semanal
Para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los de suspensión imperfecta del contrato de trabajo.

Artículo 277. Sobretasa del 100% por trabajo en día de descanso
Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día, en los siguientes siete (7) días naturales, serán remunerados con la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del cien por ciento (100%), salvo el acuerdo de acumulación previsto en el artículo 273.

Artículo 278. Exclusiones
El pago por el descanso semanal omitido no alcanza al personal de dirección, a los trabajadores que prestan servicios sin fiscalización inmediata, ni a los que perciban no menos del treinta por ciento (30%) del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio del empleador.

Sub-capítulo II : Días feriados

Artículo 279. Descanso remunerado por días feriados
Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en esta Ley, así como por los que se determinen mediante norma legal específica.

Artículo 280. Relación de días feriados
Son días feriados los siguientes:

- 1) Año Nuevo (1 de enero);
- 2) Jueves Santo y Viernes Santo (movibles);
- 3) Día del Trabajo (1 de mayo);
- 4) San Pedro y San Pablo (29 de junio);
- 5) Fiestas Patrias (28 y 29 de julio);
- 6) Santa Rosa de Lima (30 de agosto);
- 7) Combate de Angamos (8 de octubre);
- 8) Todos los Santos (1 de noviembre);
- 9) Inmaculada Concepción (8 de diciembre); y,

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

10) Natividad del Señor (25 de diciembre).

Artículo 281. Remuneración por el día feriado

Los trabajadores tienen derecho a percibir, por el día feriado, la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 275°, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Artículo 282. Trabajo en día feriado

El trabajo efectuado en los días feriados se rige por lo dispuesto en el artículo 277°.

Artículo 283. Trabajo en día feriado y día laborable

Cuando una jornada se cumpla parcialmente en día feriado y día laborable, las horas laboradas en el día feriado se remuneran con la sobretasa señalada en el artículo 277°.

Artículo 284. Remuneración del trabajador destajero por el 1 de mayo

La remuneración del trabajador destajero por el 1 de mayo -Día del Trabajo- es igual al salario promedio diario correspondiente a los últimos treinta (30) días naturales, por los que el trabajador haya percibido remuneración, sean consecutivos o alternados. Cuando el tiempo de servicios del trabajador destajero sea inferior a treinta días, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

Sub-capítulo III Vacaciones anuales

Artículo 285. Descanso vacacional

El trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional.

Artículo 286. Fraccionamiento del descanso vacacional

Las partes pueden pactar que el descanso vacacional se calcule y disfrute en un determinado número de días laborables, no necesariamente consecutivos, siempre que no resulte afectado su derecho a gozar de treinta (30) días naturales de vacaciones en el año y que al menos uno (1) de los períodos fraccionados de descanso no sea inferior a siete (7) días naturales consecutivos.

Artículo 287. Período mínimo de descanso

En cualquier caso de fraccionamiento de descanso vacacional, al menos uno (1) de los períodos no será inferior a siete (7) días naturales consecutivos.

Artículo 288. Récord vacacional

Por cada año de servicios, el récord vacacional del trabajador se considera cumplido:

Al haber realizado labor efectiva por un mínimo de doscientos sesenta (260) o doscientos diez (210) días, según que la jornada ordinaria sea de seis (6) o cinco (5) días a la semana, respectivamente;

Al no haber excedido de diez (10) inasistencias injustificadas, en los casos en que la jornada ordinaria se desarrolle en sólo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas. Se

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

consideran inasistencias injustificadas las ausencias no computables para el récord vacacional.

El cumplimiento del récord vacacional debe computarse proporcionalmente en caso de reducción de la jornada semanal o jornadas atípicas o acumulativas.

Artículo 289. Cómputo del año de servicios

El año de servicios se computará desde la fecha de ingreso del trabajador. El empleador puede, sin embargo, compensar por dozavos y treintavos la fracción de servicios correspondiente al primer año, aplicando la remuneración computable vigente a la fecha en que hace efectiva la compensación.

Artículo 290. Cómputo del récord vacacional

Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- 1) La jornada ordinaria de trabajo;
- 2) La labor cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado;
- 3) El resultado de dividir entre cuatro el total de horas laboradas en sobretiempo durante el periodo anual al que corresponden las vacaciones
- 4) Las inasistencias por enfermedad o accidente de trabajo, hasta un máximo de sesenta (60) días al año, en conjunto;
- 5) El descanso pre y pos natal;
- 6) El permiso sindical y las licencias sindicales;
- 7) Las inasistencias remuneradas autorizadas por ley o convenio colectivo o decisión del empleador;
- 8) El descanso vacacional;
- 9) Los días de huelga, salvo que **esta** haya sido declarada ilegal. **En tal caso** no son de cómputo para el récord vacacional; **y**
- 10) Los días de suspensión de labores no remuneradas por voluntad del empleador.

Artículo 291. Oportunidad del descanso vacacional

El descanso vacacional se hace efectivo dentro de los doce (12) meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Artículo 292. Acuerdo de partes y rol vacacional

La oportunidad del descanso vacacional será fijada por acuerdo entre el empleador y el trabajador y se consignará en el rol vacacional que el empleador deberá publicar, en lugar visible del centro de trabajo, a más tardar el quince de diciembre de cada año.

A falta de acuerdo, sobre la oportunidad del descanso vacacional la decisión

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

será adoptada por el empleador, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes de notificada la decisión.

Cuando el empleador decida la oportunidad del descanso vacacional, su inicio no deberá coincidir con el día de descanso semanal, con un feriado o con un día no laborable en el centro de trabajo.

Artículo 293. Descanso vacacional e incapacidad

El descanso vacacional no puede coincidir con el descanso pre y pos natal o por incapacidad o accidente, salvo cuando sobrevengan durante el período de vacaciones.

Artículo 294. Acumulación de descansos vacacionales

Después de un (1) año de servicios el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos (2) descansos vacacionales consecutivos, sin perjuicio del descanso mínimo a que se refiere el artículo 287°.

Tratándose de personal de dirección o de trabajadores contratados en el extranjero, la acumulación puede exceder los dos (2) años.

Artículo 295. Limitación del descanso vacacional

Las partes pueden pactar que el descanso vacacional se limite hasta quince (15) días, pagándose adicionalmente la compensación por reducción del descanso vacacional y los días trabajados por efecto de la reducción.

Artículo 296. Variación del descanso vacacional en el procedimiento de suspensión o cese colectivo

La extensión del descanso vacacional remunerado puede reducirse, acumularse o postergarse por convenio colectivo, según lo dispuesto en los artículos 145° y 179° inciso 2. La cláusula correspondiente es de duración no mayor a un (1) año y queda automáticamente sin efecto si no se renueva a su vencimiento.

Artículo 297. Trabajo intermitente o de temporada

En los casos de trabajo intermitente o de temporada cuya duración fuere inferior a un (1) año continuo y no menor a un (1) mes, el trabajador debe optar entre:

- 1) acumular el tiempo laborado en forma efectiva con aquel que cumpla posteriormente, hasta completar el récord vacacional aplicable; o
- 2) cobrar las fracciones de año a razón de dozavos y treintavos de la remuneración vacacional correspondiente.

Artículo 298. Registro del descanso vacacional

El empleador está obligado a hacer constar expresamente, en el libro de planillas o en el **Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS)**, según sea el caso, y en las boletas de pago, el monto de la remuneración vacacional y la fecha de inicio y término del descanso vacacional.

Artículo 299. Remuneración vacacional

La remuneración vacacional es equivalente a la remuneración regular que el

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

trabajador hubiera percibido habitualmente de continuar laborando, incluyendo el promedio de las remuneraciones imprecisas o variables percibidas en el último semestre anterior a la fecha de descanso y excluyendo las remuneraciones periódicas.

Se consideran remuneraciones periódicas, a estos efectos, las gratificaciones ordinarias y otras remuneraciones similares que se otorguen con una periodicidad mayor a seis (6) meses.

Artículo 300. Pago de la remuneración vacacional

El pago de la remuneración vacacional se efectuará antes del inicio del descanso pero no alterará la oportunidad en que corresponda el pago de los impuestos o aportaciones que gravan las remuneraciones ni el pago de la prima del seguro de vida.

Artículo 301. Vacaciones trucas

La fracción de año del trabajador que ha laborado más de un (1) mes y no ha completado doce (12) meses del respectivo año de servicios, se compensa por el récord trunco a razón de dozavos y treintavos de la remuneración vacacional correspondiente, salvo que no completase el récord vacacional proporcional a los meses trabajados.

Artículo 302. Incumplimiento del descanso

En caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en que adquiere el derecho, el trabajador, en adición a la remuneración por el trabajo prestado, percibirá lo siguiente:

1. Una (1) remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
2. Una (1) remuneración con carácter de indemnización por la frustración del descanso, la cual no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación o tributo.

La remuneración aplicable es la que el trabajador se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago o la última percibida antes de la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

La indemnización a que se refiere el numeral 2 no alcanza al personal de dirección, cuando goza de capacidad de decisión sobre la oportunidad de su descanso vacacional.

CAPÍTULO III Normas especiales para grupos ocupacionales específicos

Sub capítulo I Trabajo de personas con responsabilidades familiares

Artículo 303. Descanso por maternidad

La trabajadora gestante goza de cuarenta y cinco (45) días de descanso prenatal y cuarenta y cinco (45) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal, a decisión de la trabajadora. Esa decisión debe ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

En caso de nacimiento múltiple, el descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales **adicionales**.

Artículo 304. Comunicación e informe médico

La comunicación a que se refiere el artículo anterior debe estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afecta en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.

La postergación del descanso prenatal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo acuerdo con el empleador.

Artículo 305. Acumulación del descanso

En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumulan al descanso pos natal. Si el alumbramiento se produce después de la fecha probable del parto, los días de retraso son considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales.

Artículo 306. Período vacacional

La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso pos natal. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.

Artículo 307. Trabajos exceptuados

La trabajadora gestante está exenta de realizar tareas que por su naturaleza **puedan ser causa de aborto**, afecten su salud o impidan el desarrollo normal del feto.

La solicitud de la trabajadora debe estar acompañada del informe médico que certifique el impedimento.

Artículo 308. Permiso por lactancia materna

La madre trabajadora, al término del período pos natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso remunerado por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal. Puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y es otorgado dentro de la jornada de trabajo.

La madre trabajadora y su empleador pueden convenir el horario en que se ejerce este derecho, pero no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Artículo 309. No afectación de beneficios más favorables

Los beneficios establecidos en el presente sub capítulo no afectan los beneficios sobre la materia otorgados por ley específica, convenio colectivo o costumbre.

Artículo 310. Prohibición de exámenes de embarazo

En ningún caso, el empleador puede exigir a la mujer aspirante a un empleo que se someta a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 311. Licencia para el padre trabajador en caso de muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después del parto

El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca antes, durante o después que nazca vivo su hijo y hasta el primer año de vida del nacido, tiene derecho a licencia de ocho (8) días con goce de haber.

En caso de fallecimiento de ambos padres, la licencia señalada en el párrafo anterior la gozará el familiar trabajador que esté a cargo de la crianza y atención del recién nacido, acreditando la relación de parentesco y custodia de hecho, conforme lo establezca el Reglamento.

Sub capítulo II Trabajo de menores de edad

Artículo 312. Régimen

El trabajo subordinado de los adolescentes se rige por las normas del **Código de los Niños y Adolescentes**, por los convenios internacionales ratificados por el Perú sobre la materia y las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes. En lo no previsto es de aplicación lo dispuesto por la presente Ley.

Sub capítulo III Trabajo de personas con discapacidad

Artículo 313. Definición de la persona con discapacidad

Persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales o sensoriales, de naturaleza permanente o temporal, que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales.

Artículo 314. Planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional

El discapacitado tiene acceso a los planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional y técnica, que el organismo correspondiente coordine con el fin de facilitar la obtención, conservación y progreso laboral dependiente o independiente.

Artículo 315. Fomento del empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con los organismos respectivos, promueve las medidas de fomento del empleo y los programas especiales para personas con discapacidad, dentro del marco legal vigente.

Los programas especiales para personas con discapacidad atienden al tipo de actividad laboral que estos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

Artículo 316. Deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones

Las empresas públicas o privadas que emplean personas con discapacidad, obtienen deducción de renta bruta sobre sus remuneraciones, en un porcentaje adicional que es fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 317. Créditos preferenciales o financiamiento a micro y pequeñas empresas

El Estado promueve el otorgamiento de créditos preferenciales o financiamiento a las micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad, procedentes de organismos financieros internacionales o nacionales.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

CAPÍTULO IV Personal de dirección

Artículo 318. Personal de dirección

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

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

Artículo 319. Régimen del personal de dirección

El régimen del personal de dirección está regulado por las normas especiales siguientes:

- 1) En materia de jornada, no está sujeto a la jornada máxima legal.
- 2) En caso de vacaciones no gozadas, no tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 302°, salvo que conste que la falta de descanso se produjo por orden expresa del empleador.
- 3) El otorgamiento de cualesquiera beneficios de carácter individual o personal debe constar en el contrato de trabajo.
- 4) No puede integrar el sindicato de empresa, salvo que el estatuto del mismo expresamente lo permita.
- 5) No se le aplican las estipulaciones de los convenios colectivos, salvo que pertenezca a un sindicato que admita su afiliación.
- 6) En el caso del gerente general, las condiciones relativas a su cese, incluido el monto de las indemnizaciones por despido, se fijan en el contrato individual de trabajo. La ley se le aplica sólo supletoriamente, en defecto de estipulación expresa.

Artículo 320. Designación del personal de dirección

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

Artículo 321. Condiciones de cese del personal de dirección

Las condiciones relativas al cese del personal de dirección, que como mínimo serán las que determine la Ley, incluyendo el monto de la indemnización por despido, se fijan en el contrato individual de trabajo, el mismo que debe constar por escrito con la firma del trabajador legalizada notarialmente a fin de acreditar la fecha de suscripción. A falta de acuerdo de partes se aplica la Ley.

CAPÍTULO V Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 322. Promoción de la seguridad y salud en el trabajo

El empleador promueve la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en forma integrada a la gestión de la empresa.

El trabajador tiene derecho a que en el centro de trabajo donde labora se promuevan condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física y mentalmente. A tal efecto, se debe propender a que:

- a) el trabajador tenga un ambiente de trabajo seguro y saludable; y,
- b) las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

El costo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo es asumido por el empleador.

Artículo 323. Deber general de prevención

El empleador, en aplicación del deber general de prevención, observa los siguientes principios generales en materia de seguridad:

- 1) Planificar la prevención de los riesgos, evitar los riesgos laborales y tratar adecuadamente los que no se puedan eludir;
- 2) Tener en cuenta la evolución de la técnica para incorporar las medidas de protección adecuadas; y
- 3) Proporcionar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 324. Información y capacitación preventiva

El empleador brinda, dentro de la jornada de trabajo, una adecuada información y capacitación preventiva a los trabajadores de aquello que pudiera ser potencialmente riesgoso o genere daños sobre la salud y vida de los trabajadores.

TÍTULO V PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Artículo 325. Plazo de prescripción

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

Artículo 326. Suspensión del plazo de prescripción

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

Artículo 327. Caducidad de derechos del trabajador

Caduca el derecho del trabajador:

- 1) a los sesenta (60) días naturales, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan;
- 2) a los treinta (30) días naturales, para imputar la hostilidad, desde que se

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

cometió el hecho infractor; y

- 3) a los treinta (30) días naturales, para demandar por hostilidad, vencido el plazo de seis (06) días naturales otorgado al empleador para que enmiende su conducta

Artículo 328. Caducidad de derecho a imputar la falta

Caduca la facultad del empleador de sancionar una falta:

- 1) a los quince (15) días naturales desde que esta fue cometida, cuando la misma es sancionable con amonestación o suspensión; y
- 2) a los sesenta (60) días naturales de conocida o investigada una falta grave.

**SECCIÓN SEGUNDA:
DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

TITULO I DERECHO DE SINDICACION

CAPITULO I: Contenido de la libertad sindical

Artículo 329. Libertad sindical individual

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

La afiliación y desafiliación son voluntarias.

Artículo 330. Autonomía sindical

Las organizaciones sindicales tienen autonomía para organizarse y actuar libremente. En función de ello pueden redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Los empleadores y sus organizaciones deben abstenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de las organizaciones sindicales.

El Estado debe abstenerse de cualquier injerencia en la constitución y actuación de las organizaciones sindicales.

Artículo 331. Principio democrático

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

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

- 1) Elegir a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos;
- 2) Participar en la vida interna del sindicato y en la adopción de las decisiones institucionales, según los procedimientos previstos en el estatuto;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 3) Solicitar y recibir información del órgano directivo sobre la gestión del sindicato;
- 4) No ser sancionado por causa no establecida en el estatuto y sin respetar el debido proceso; **y**
- 5) Recibir, sin discriminación alguna, las prestaciones y servicios que el sindicato brinde a sus afiliados, conforme al estatuto.

CAPÍTULO II: Organizaciones sindicales

Artículo 332.

Sindicatos

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

Artículo 333.

Libertad de constituir organizaciones sindicales

Los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Artículo 334.

Requisitos para ser miembro de un sindicato.

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- 1) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- 2) No formar parte del personal de dirección o no desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita; **y**
- 3) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito

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

Artículo 335.

Secciones sindicales

Cuando el sindicato involucre a diversos centros de trabajo de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos secciones sindicales, para el cumplimiento de sus fines.

La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente y su relación con **este** se regula por el estatuto del sindicato. La sección sindical **esta** representada por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de **esta**.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de esta Ley en cuanto resulten pertinentes.

Artículo 336.

Fines y funciones de los sindicatos

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- 1) Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores afiliados, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales, con la

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

anuencia del trabajador, podrá representar a sus afiliados, salvo que este trabajador accione directamente, pudiendo actuar el sindicato en calidad de asesor;

- 2) Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de los convenios colectivos se originen;
- 3) Participar en la vida política no partidaria, económica y social de la nación;
- 4) Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores;
- 5) Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales;
- 6) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; y,
- 7) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 337. Mayor representatividad

El sindicato que afilie a la mayoría absoluta podrá representar a la totalidad de los trabajadores de su ámbito en la negociación colectiva y en las controversias derivadas de la aplicación o interpretación de convenios colectivos de eficacia general.

Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría mencionada anteriormente, los sindicatos coaligados ejercerán esa representación proporcionalmente al volumen de afiliación de cada uno, salvo que opten por otro criterio. De no constituirse una representación mayoritaria cada uno de los sindicatos representa sólo a sus afiliados.

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

Artículo 338. Número mínimo de afiliados

Para constituirse y subsistir un sindicato de empresa se requiere afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Artículo 339. Representantes de los trabajadores

En la empresa en que no se haya constituido sindicato los trabajadores tienen derecho a elegir dos representantes ante su empleador y ante la **Autoridad Administrativa de Trabajo**.

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

Artículo 340. Constitución del sindicato

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

La constitución de un sindicato, la aprobación de su estatuto y la elección de su junta directiva se harán por asamblea.

Artículo 341. Libros de la organización sindical

Las organizaciones sindicales **deben** llevar los libros que establezcan los estatutos y cuando menos los siguientes:

- 1) actas de asamblea;
- 2) padrón de afiliados; y
- 3) libros contables.

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

Artículo 342. Contenido del estatuto

El estatuto del sindicato contendrá al menos:

- 1) La denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada;
- 2) El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato;
- 3) Los órganos de gobierno y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de cargos que deberá ajustarse a principios democráticos;
- 4) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado;
- 5) El régimen de modificación del estatuto, de fusión y disolución de sindicatos;
- 6) El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica; y
- 7) Los derechos y obligaciones de los afiliados.

Artículo 343. Procedimiento de registro

Los sindicatos, para fines de su registro, presentan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los siguientes documentos:

- 1) Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, debidamente suscrita por los trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida;
- 2) Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que **debe** desarrollar al menos el contenido formal establecido en esta Ley;
- 3) Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados con su firma. Si se trata de un sindicato pluriempresarial, debe indicarse el nombre de los respectivos empleadores.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se presentan siguiendo el mismo trámite.

El registro es un acto meramente formal. Se efectúa en forma automática a la sola presentación de los documentos respectivos y siempre que la organización sindical cumpla con los requisitos exigidos por la presente ley.

Artículo 344. Personalidad jurídica

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

Artículo 345. Responsabilidad de las organizaciones sindicales.

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

Artículo 346. Federaciones y confederaciones

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

Artículo 347. Requisitos de constitución de federaciones y confederaciones

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

CAPÍTULO III : Órganos y patrimonio sindical

Artículo 348. La asamblea general

La asamblea general es el órgano máximo del sindicato y tiene las atribuciones que señale el estatuto. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros; en los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, se **esta** a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

Artículo 349. La junta directiva

Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato de empresa se requiere tener vínculo laboral vigente, a excepción del caso previsto en el numeral 5 del artículo 361º de la presente Ley, en tanto dure el procedimiento de liquidación.

La junta directiva tiene la representación legal del sindicato. **Esta se ejerce** en la forma establecida en los estatutos.

La representación procesal del sindicato corresponde al secretario general, salvo disposición **estatutaria** distinta.

Artículo 350. Patrimonio sindical

El patrimonio del sindicato está constituido:

- 1) Por las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 2) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros;
- 3) Por el producto de las actividades dirigidas a obtener recursos para ser destinados a lograr sus fines sociales; y,
- 4) Por los demás bienes que adquiriera a título gratuito u oneroso.

Artículo 351. Descuentos de cuotas sindicales por planillas

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

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

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador o, en su defecto, se entregarán al dirigente o dirigentes que, por autorización de la organización sindical, **son** responsables de los mismos

Artículo 352. Cese del descuento de cuota sindical

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

CAPÍTULO IV Protección de la libertad sindical

Artículo 353. Protección genérica de la libertad sindical

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

Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados o inminentemente amenazados sus derechos de libertad sindical, podrá accionar a través del proceso sumario, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

Artículo 354. Protección específica de la libertad sindical: titulares

Gozan de tutela específica:

- 1) La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta días (30) antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta cuatro (4) meses después:
- 2) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones, confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores, a que se refiere el artículo 339° de la presente Ley, hasta cuatro (4) meses después de la fecha en que

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

cesen en sus cargos;

- 3) Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, treinta días antes y cuatro (4) meses después de la elección.

En todos los supuestos señalados anteriormente, rige lo dispuesto en el último párrafo del artículo 335°.

Artículo 355. Alcance de la tutela específica

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

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

Artículo 356. Protección específica de la libertad sindical: contenido

En el caso de despido o traslado de cualquiera de los trabajadores mencionados en el artículo anterior, en el proceso que corresponda, el juez puede disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado, siempre que el trabajador lo solicite en el escrito de demanda o posteriormente. En este caso, el juez corre traslado del pedido del empleador dentro de los dos días siguientes, otorgándole un plazo de tres días para que pruebe que los motivos del acto impugnado no **son** antisindicales. Con su contestación o sin ella, el Juez resuelve dentro de los dos días siguientes, concediendo o denegando la suspensión solicitada. Esta resolución es apelable sin efecto suspensivo.

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

Artículo 357. Prelación en caso de cese

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

Artículo 358. Facilidades para la actividad sindical

Los dirigentes sindicales de todo nivel y de las organizaciones de grado

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

superior gozan de las siguientes facilidades para el mejor desenvolvimiento de su actividad sindical:

- 1) Participar en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, en horas de trabajo con consentimiento del empleador o de su representante;
- 2) Entrevistarse directamente con los representantes del empleador, cuando resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el nivel correspondiente; y
- 3) Gozar de permisos y licencias sindicales remunerados para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, en la forma que establece esta Ley.

Las facilidades otorgadas en el presente artículo pueden ser mejoradas, o pueden establecerse otras adicionales a través de la negociación colectiva.

Artículo 359. Permisos y licencias remunerados

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

Los permisos o licencias se conceden para actos vinculados a sus funciones sindicales.

Los permisos o licencias se entenderán trabajados para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Tales licencias serán de libre disposición del sindicato y las disfrutarán los mismos dirigentes que se encuentran bajo el alcance de la tutela específica de la libertad sindical establecida en el artículo 355° de la presente Ley.

También gozarán de permiso remunerado aquellos trabajadores, en un número no mayor a dos (2), que sin tener la calidad de dirigentes del sindicato integren la comisión negociadora en el procedimiento de negociación colectiva.

En las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores el otorgamiento de la licencia sindical no podrá comprender a más de dos dirigentes de manera simultánea; si el empleador contara con más de 50 trabajadores, la licencia sindical podrá ser otorgada simultáneamente hasta a cuatro dirigentes.

Se exceptúa de la limitación establecida en el párrafo anterior aquellos supuestos **en los** que por mandato legal, judicial o de la Autoridad Administrativa de Trabajo se exigiera la presencia simultánea de un número mayor de dirigentes.

Artículo 360. Información periódica

Los empleadores **proveen** al sindicato de información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo; particularmente **de** aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

de trabajo.

Si no hay acuerdo de partes se **proporciona** al sindicato, una vez al año, la siguiente información:

- 1) número total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo bajo cualquier modalidad, directamente o a través de terceros;
- 2) relación de trabajadores afiliados que fueron cesados durante el periodo;
- 3) los cambios de empleador derivados de la fusión, escisión y otras formas de reorganización societaria;
- 4) el estado de las cotizaciones a los sistemas previsionales de salud de los trabajadores que representa; **y**
- 5) copia de la parte pertinente de la hoja resumen de planillas de remuneraciones presentadas por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo en el mes de junio, de los trabajadores representados **por el sindicato**.

El uso de la información **es** reservado y utilizado **de** buena fe.

CAPÍTULO V : Disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Artículo 361.

Causales de disolución

La disolución de un sindicato se produce:

- 1) por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros;
- 2) por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto;
- 3) por pérdida del número mínimo de afiliación, declarada judicialmente;
- 4) por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público; **y**,
- 5) por liquidación de la empresa en el caso de sindicatos de ese ámbito.

En los casos previstos en los numerales 3 y 4, el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo; en el caso del numeral 3, se sujetará a las normas del proceso abreviado; y en el caso del numeral 4, a las del proceso de conocimiento, según lo establecido por el Código Procesal Civil o norma que lo sustituya. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

La disolución de un sindicato trae como consecuencia la cancelación de su registro sindical.

Artículo 362.

Liquidación del patrimonio sindical

La liquidación del patrimonio sindical será efectuada por una comisión liquidadora conformada por no más de tres miembros designados por la asamblea general.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por la comisión liquidadora a la organización sindical que el estatuto o, en defecto de este, la asamblea general designe para tal efecto.

A falta de designación se adjudicará a la federación o confederación a **la** que estuviere integrado el sindicato; y, de no estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.

TITULO II: DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA

CAPITULO I: Bases de la negociación colectiva

Artículo 363. Definición de negociación colectiva

La negociación colectiva es el procedimiento ***llevado a cabo, de una parte, por*** un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores y, ***de otra parte, por*** una organización o varias organizaciones de trabajadores o, en su defecto, ***por*** representantes elegidos por los trabajadores, encaminado a celebrar un pacto o convenio colectivo.

Artículo 364. Niveles o ámbitos negociales

La negociación colectiva se lleva a cabo en el nivel que acuerden las partes.

De no lograrse acuerdo, la negociación se lleva a nivel de empresa.

De existir negociación previa en algún nivel, para que sea sustituida o complementada por otra en un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes.

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

Artículo 365. Deber de negociar de buena fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe como interlocutores válidos para la celebración de un convenio colectivo. Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente:

- 1) la recepción del pliego de peticiones;
- 2) la entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que se encuentre establecida por convenio colectivo, o por la ley;
- 3) la concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordados;
- 4) la realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación; y,
- 5) la abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 366. Derecho de información

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

Los trabajadores **pueden** solicitar dicha información con ciento veinte (120) días naturales de anticipación, y el empleador **debe** entregarla dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada.

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

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

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

- 1) el balance general y estado de ganancias y pérdidas;
- 2) las planillas de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial, del semestre anterior a la solicitud de información; **y**
- 3) la última memoria anual, de ser el caso.

Artículo 367. Fomento de la negociación colectiva

El Estado **puede** conceder tratamiento tributario más ventajoso o reconocer incentivos específicos **para el caso de** los beneficios económicos otorgados mediante convenio colectivo.

CAPÍTULO II Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva

Artículo 368. Representación de las partes y comisión negociadora

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

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

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor **de** tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo **355°** de esta Ley. En el caso de

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión está conformada por los previstos por el artículo **339°** de esta Ley.

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

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

Artículo 369.

Derecho de asesoramiento

Las partes podrán ser asesoradas durante todo el procedimiento por profesionales colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentran afiliadas, a quienes se brindará las facilidades correspondientes.

Los asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones

Artículo 370.

Contenido del pliego de peticiones

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

- 1) la denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar los representantes de los trabajadores;
- 2) la nómina de los integrantes de la comisión negociadora;
- 3) nombre o denominación social y domicilio de la empresa, o empresas, y de la o las organizaciones de empleadores comprendidas;
- 4) las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyectos de convenio colectivo; y,
- 5) firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a que se refiere el artículo 10° de la presente Ley.

Artículo 371.

Oportunidad de presentación del pliego de peticiones

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

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

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

alguna.

CAPÍTULO III Negociación directa

Artículo 372. Negociación directa

Recibido el pliego de peticiones por la parte empleadora, esta convoca a reuniones de negociación directa a la parte laboral en el término de diez (10) días hábiles. De no hacerlo, sin mediar una causa justificada, los representantes de los trabajadores pueden requerir su instalación o dar por finalizada esta etapa y continuar el procedimiento.

Artículo 373. Duración y formalidades de la negociación directa

La negociación directa *tiene* la duración que las partes decidan y puede terminar por acuerdo de *estas* o *decisión* de una de ellas. Es potestativo de las partes levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 379º de esta Ley.

Artículo 374. Estudio económico-laboral

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

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

La oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

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

En caso de incumplimiento por parte del empleador en la entrega de la información, se aplicará la multa que establezca el Reglamento.

CAPÍTULO IV: Conciliación

Artículo 375. Inicio de la conciliación

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

Artículo 376. Formalidades, duración y conclusión de la conciliación

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

La conciliación tendrá la duración que determinen las partes. Cualquiera de ellas podrá darla por finalizada cuando lo considere conveniente. Culminada esta sin llegar a un acuerdo, los trabajadores pueden optar por la huelga o el arbitraje.

CAPITULO V : Convenio colectivo

Artículo 377. Definición

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

Artículo 378. Convenios colectivos e instrumentos con iguales efectos

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

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

Artículo 379. Acuerdos parciales

Las partes pueden llegar a acuerdos parciales durante cualquier etapa de la negociación colectiva. **Dichos acuerdos deben** constar por escrito y ser comunicados a la **Autoridad Administrativa de Trabajo**. La negociación **continúa** para resolver los temas pendientes.

Artículo 380. Efectos del convenio colectivo

El convenio colectivo tiene las características siguientes:

- 1) Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes estas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito.
- 2) Es de cumplimiento obligatorio y no puede ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador.
- 3) No puede contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infrinjan esta disposición son consideradas nulas de pleno derecho.
- 4) Tiene el plazo de vigencia que acuerden las partes. A falta de acuerdo su plazo es de un año. Las cláusulas del convenio colectivo tienen

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

duración indefinida, salvo que las partes establezcan una vigencia distinta o que esta se desprenda de su naturaleza o de las prestaciones contenidas en ellas.

- 5) Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- 6) Continúa en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 381. Formalidades del convenio colectivo

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

Artículo 382. Publicación de convenios colectivos y laudos arbitrales

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

Artículo 383. Mecanismos de solución

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

Artículo 384. Adhesión a un convenio colectivo

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

CAPITULO VI : Arbitraje

Artículo 385. Sometimiento a arbitraje

Cualquiera de las partes puede proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje al término de la negociación directa o de la conciliación, sin perjuicio de recurrir, en forma alternativa o sucesiva, a otros medios pacíficos de solución. Si la propuesta es de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Igual deben hacerlo los representantes de los trabajadores cuando la propuesta es de los empleadores, salvo que opten, dentro del mismo plazo, por recurrir a la huelga.

Si ninguna de las partes actúa en los términos previstos en el **primer** párrafo, cualquiera de ellas puede solicitar la intervención arbitral de la Autoridad Administrativa de Trabajo que se **sujeta** a lo previsto en los artículos siguientes.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

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

En el caso de que los trabajadores hayan optado por la huelga y **esta** se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a las partes o sector productivo o derive en actos de violencia o de cualquier forma asuma características graves por su magnitud o consecuencias, el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, **puede** intervenir mediante Resolución Ministerial fundamentada, disponiendo la reanudación de las labores, sin perjuicio de promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica. De fracasar estas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **resuelve** el conflicto en forma definitiva.

Artículo 386. Arbitraje y huelga

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

Artículo 387. Composición del tribunal arbitral

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

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan con el nombramiento del Presidente, las vacantes **son** cubiertas por sorteo de las listas que al efecto **elabora** el Consejo Nacional del Trabajo para Lima Metropolitana y las diversas regiones. El sorteo **esta** a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y se **hace** con citación **de** las partes. Efectuado el sorteo, los árbitros pueden ser observados, sin expresión de causa, hasta en dos oportunidades por cada una de las partes.

Artículo 388. De los árbitros

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

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

Los honorarios de los árbitros se **establecen** por acuerdo de las partes y entre estas y ellos. Cuando el arbitraje es a iniciativa de la parte empleadora, esta **asume** dos terceras partes de su costo. El Reglamento **establece** una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial.

Artículo 389. Reglas procesales del arbitraje

Las normas procesales **son** idénticas para toda forma de arbitraje y **están** regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad. El órgano arbitral está facultado para promover el avenimiento de las

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

partes y proponer soluciones conciliatorias, cuya no aceptación no condiciona el sentido del laudo.

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

Asimismo, **convoca** a ambas partes para que manifiesten sus planteamientos por escrito y sustenten sus posiciones. **Ello** se **lleva** a cabo en una audiencia conjunta, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles **después de** su instalación.

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

La falta de dictamen de la situación económico-financiera a que se refiere el artículo 374^o de la presente Ley, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

Adicionalmente, el tribunal arbitral **puede** solicitar un informe económico-laboral, que contenga la valorización de las propuestas finales presentadas por las partes.

Artículo 390.

Plazo del proceso arbitral

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

Artículo 391.

Contenido del laudo arbitral

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

Artículo 392.

Efectos del laudo arbitral

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

Artículo 393.

Corrección e integración del laudo

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

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

Artículo 394.

Impugnación del laudo arbitral

El laudo **puede** ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 1) por razón de nulidad, y,
- 2) por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la Ley a favor de los trabajadores.

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

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

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

TÍTULO III DERECHO DE HUELGA

CAPITULO I: Huelga y sus requisitos

Artículo 395.

Definición

Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada en forma democrática y mayoritaria y ejercitada en forma pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo, en defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. Su ejercicio se regula por la presente Ley.

Artículo 396.

Ámbitos de la huelga

La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos **en que se constituyan las organizaciones sindicales conforme al** artículo 333º.

Artículo 397.

Requisitos para el ejercicio de la huelga

Para el ejercicio del derecho de huelga se requiere que:

- 1) el acuerdo sea adoptado en asamblea;
- 2) la decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga;
- 3) se hayan agotado los medios pacíficos de solución de conflicto y no haya sido sometido a arbitraje; **y**
- 4) **se especifique** el ámbito de la huelga, el motivo y el día y hora fijados para su iniciación.

A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación regulada en este artículo, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido.

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

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

áreas que cubrirán.

CAPITULO II: Efectos y calificación de la huelga

Artículo 398. Efectos de la huelga

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

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

Artículo 399. Prohibición de contratar personal de reemplazo

Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de contratar directa o indirectamente personal de reemplazo, salvo que la huelga **hubiera** sido declarada ilegal. El incumplimiento de esta disposición **es** considerado como una infracción **muy grave en materia de relaciones laborales**, conforme a lo previsto por la **Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento**.

Artículo 400. Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico-laborales

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

Artículo 401. Ilegalidad de la huelga

La huelga será declarada ilegal cuando:

- 1) No cumpla con alguno de los requisitos para su declaratoria señalados en el artículo 397°;
- 2) No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título;
- 3) Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 4) Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes; y,
- 5) No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje.

Artículo 402. Declaración de ilegalidad y efectos

La declaración de ilegalidad de la huelga compete a la Autoridad Administrativa de Trabajo, previa solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida.

Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo **corre** traslado a los trabajadores, a fin de que dentro del segundo (2do) día expresen lo conveniente a su derecho, debiendo emitir resolución, bajo responsabilidad, dentro del plazo de cuatro (4) días de recibida la solicitud del empleador o empleadores, con o sin respuesta de la parte laboral.

En el caso de servicios esenciales, la Autoridad Administrativa de Trabajo, tomado conocimiento de la huelga, inicia de oficio el procedimiento, salvo que el empleador afectado lo hubiere comunicado a aquella. En este caso, **el plazo de** absolución del traslado referido en el párrafo precedente **es** de veinticuatro (24) horas.

La resolución **puede** ser apelada dentro de los tres (3) días siguientes de notificada. El expediente **es** elevado a la instancia superior al día siguiente de interpuesta la apelación, debiendo la autoridad competente emitir pronunciamiento en segunda y última instancia en el plazo de dos (2) días.

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

Los días de inasistencia al centro de trabajo durante el trámite que regula el presente artículo, incluyendo el día en que **la** Autoridad Administrativa de Trabajo notifique su resolución definitiva, no podrán ser computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

CAPITULO III Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos

Artículo 403. Servicios esenciales

Son servicios esenciales para la comunidad aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda la población **o parte de ella; en particular.**

- 1) los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos;
- 2) los de electricidad, agua y desagüe;
- 3) los de limpieza y saneamiento;
- 4) los de necropsias e inhumaciones;

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

- 5) los de comunicaciones y telecomunicaciones;
- 6) los de control de tráfico aéreo; y,
- 7) los de establecimientos penales.

Artículo 404. Huelga en servicios esenciales

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

Artículo 405. Servicios de mantenimiento

Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiere la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, los representantes de trabajadores o **sindicatos deben** proveer el personal estrictamente indispensable para evitar aquellos riesgos.

Artículo 406. Determinación de los servicios mínimos

En los casos previstos en los dos artículos precedentes, el convenio colectivo **determina** el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos. En su defecto, los empleadores comprendidos **comunican** a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada.

En caso de divergencia, la representación de los trabajadores **puede** recurrir al órgano tripartito creado para tales efectos por el Consejo Nacional de Trabajo **y Promoción del Empleo**, dentro de los cinco (5) días siguientes, para que resuelva lo pertinente en un término de cinco (5) días.

Artículo 407. Sanción por abstención de labores de personal de servicios mínimos

El personal calificado de indispensable de acuerdo al artículo anterior, que se abstuviese de trabajar durante la huelga sin causa justificada, **incurre** en falta grave.

CAPÍTULO IV Otros medios de solución de conflictos durante la huelga

Artículo 408. Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- En el término de ciento veinte días (120) calendarios a partir de su publicación, el Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley, mediante Decreto Supremo.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

SEGUNDA.- Denominase al Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Complementarios, creada por Ley N° 27626, Registro Nacional de Empresas de Servicios con Intervención de Terceros.

TERCERA.- Modifícanse o según sea el caso, adecúanse a la presente Ley, todas aquellas normas que se le opongan.

CUARTA.- Deroganse las siguientes normas:

1. Decreto Legislativo N° 650 y su modificatoria Decreto Legislativo 857, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
2. Decreto Legislativo N° 677, Ley que sustituye regímenes de participación laboral por un régimen común aplicable a todas las empresas generadoras de renta de tercera categoría.
3. Decreto Legislativo 688, Ley de consolidación de beneficios sociales
4. Decreto Legislativo No. 689, Ley de contratación de extranjeros
5. Decreto Legislativo N° 713, Ley de armonización y consolidación de normas sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.
6. Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, y sus modificatorias
7. Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
8. Decreto Legislativo N° 856, Ley que precisa alcances y prioridades de los créditos laborales.
9. Decreto legislativo N° 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
10. Decreto Ley N° 14222, Ley que aprueba normas para el salario mínimo.
11. Ley 25129, 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
12. Decreto Ley 25460, que adecua el texto del Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 650 y precisan que el derecho a compensación por tiempo de servicios se rige exclusivamente por las disposiciones de dicho D.L. y la normatividad aplicable del Código Civil referente al pago
13. Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su modificatoria la Ley 28212.
14. Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
15. Ley No. 26772, Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato
16. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
17. Ley No. 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral
18. Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
19. Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
20. Ley 27700, ley que precisa el derecho de los trabajadores que cesan de mantener su seguro de vida
21. Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y por navidad.

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

22. Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
23. Ley No. 28051, Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
24. Ley 28461, que permite el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la adquisición de vivienda o terreno en el marco de los programas promovidos por el Ministerio de Vivienda y Construcción o por el Sector Privado
25. Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales
26. Las normas legales que se opongan a la presente Ley.

QUINTA.- Dejase sin efecto las siguientes normas:

1. Decreto Supremo 035-90-TR, fijan la asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva
2. Decreto Supremo N° 039-90-TR, que establece monto de cuota sindical descontable a los trabajadores que cuenten con organizaciones sindicales.
3. Decreto Supremo 039-91-TR, establecen el Reglamento Interno de Trabajo que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores y empleadores en el cumplimiento de sus prestaciones
4. Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
5. Decreto Supremo No. 014-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No. 689, Ley de contratación de extranjeros
6. Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
7. Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
8. Decreto Supremo N° 002-97-TR Texto Único Ordenado, Ley de Formación y Promoción Laboral
9. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
10. Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
11. Decreto Supremo 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios
12. Decreto Supremo 024-2001-TR, Reglamento de la Ley 25129, que regula el concepto de Asignación Familiar
13. Decreto Supremo N° 003-2002-TR, mediante el cual se establecen disposiciones para la aplicación de las leyes N° 27626 y N° 27696 que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.
14. Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.
15. Decreto Supremo No. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
16. Decreto Supremo No. 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
17. Decreto Supremo 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
18. Decreto Supremo N° 013-2003-TR, Reglamento de la Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
19. Decreto Supremo 009-2004-TR, dictan normas reglamentarias de la Ley 28048, ley de protección de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión o feto

Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo.

20. Decreto Supremo 007-2005-TR, Reglamento de la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales
21. Las disposiciones reglamentarias y administrativas que se opongan a la presente Ley.

SIXTA.- La presente ley entra en vigencia a los ciento veinte (120) días calendarios de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Salvo mejor parecer
Dése cuenta.
Sala de la Comisión.