

**COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**ANTEPROYECTO DE LA**

**LEY GENERAL DE TRABAJO**

Carlos Blancas Bustamate  
Adolfo Ciudad Reynaud  
Víctor Ferro Delgado  
Javier Neves Mujica  
Mario Pasco Cosmópolis  
Alfredo Villavicencio Ríos

**Presidente de la Comisión de Trabajo:**  
Luis Negreiros Criado

**Lima, julio del 2002**

# LEY GENERAL DEL TRABAJO

## TÍTULO PRELIMINAR

Ámbito de aplicación .....	1
Principios .....	2
Fuentes .....	2
Vigencia de la ley en el espacio .....	3
Vigencia de la ley en el tiempo.....	4

## **PRIMERA PARTE: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

### TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Definición y objeto .....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Sujetos del contrato de trabajo .....</b>	<b>6</b>
Sub-capítulo I	El empleador .....	6
Sub-capítulo II	El trabajador .....	8
<b>Capítulo III:</b>	<b>Elementos y eficacia del contrato de trabajo .....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Duración del contrato de trabajo .....</b>	<b>9</b>
Sub-capítulo I	Contrato de trabajo de duración indeterminada .....	9
Sub-capítulo II	Contrato de trabajo de duración determinada.....	10
<b>Capítulo V:</b>	<b>Contratos de trabajo especiales .....</b>	<b>12</b>
Sub-capítulo I	Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	12
Sub-capítulo II	Contrato de trabajo a domicilio .....	12
Sub-capítulo III	Contrato de trabajo a distancia .....	14
Sub-capítulo IV	Contrato de trabajo de extranjeros.....	14
<b>Capítulo VI:</b>	<b>Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.....</b>	<b>16</b>
Sub-capítulo I	Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	16
Sub-capítulo II	Derechos y obligaciones de los empleadores .....	18
<b>Capítulo VII:</b>	<b>Prestación de servicios con intervención de terceros.....</b>	<b>20</b>
Sub-capítulo I	Empresas de servicios temporales .....	22
Sub-capítulo II	Empresas de servicios complementarios.....	22
Sub-capítulo III	Disposiciones comunes a las empresas de servicios.....	22
Sub-capítulo IV	Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Servicios Complementarios.....	23
Sub-capítulo V	Subcontratación de obras o servicios .....	26
<b>Capítulo VIII:</b>	<b>Modalidades formativas .....</b>	<b>27</b>
Sub-capítulo I	Modalidades formativas .....	27
Sub-capítulo II	Contrato de aprendizaje .....	27
Sub-capítulo III	Capacitación laboral juvenil.....	28
Sub-capítulo IV	Prácticas pre-profesionales .....	30

Sub-capítulo V	Normas comunes a las modalidades formativas .....	30
----------------	---	----

## TÍTULO II DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Período de prueba .....</b>	<b>33</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Ascenso.....</b>	<b>33</b>
<b>Capítulo III:</b>	<b>Modificación de la relación de trabajo .....</b>	<b>34</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Suspensión de la relación de trabajo .....</b>	<b>35</b>
<b>Capítulo V:</b>	<b>Extinción de la relación de trabajo .....</b>	<b>38</b>
Sub-capítulo I	Causas de extinción .....	38
Sub-capítulo II	Causas justas de despido.....	39
Sub-capítulo III	Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador...	39
Sub-capítulo IV	Motivos de nulidad del despido .....	42
Sub-capítulo V	Actos de hostilidad.....	43
Sub-capítulo VI	Impugnación del despido.....	43
Sub-capítulo VII	Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa .....	46

## TÍTULO III REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

<b>Capítulo I:</b>	<b>Remuneración .....</b>	<b>51</b>
Sub-capítulo I	Remuneraciones en general .....	52
Sub-capítulo II	Remuneraciones mínimas vitales .....	54
Sub-capítulo III	Gratificaciones de fiestas patrias y Navidad .....	54
Sub-capítulo IV	Asignación familiar .....	55
<b>Capítulo II:</b>	<b>Beneficios sociales .....</b>	<b>55</b>
Sub-capítulo I	Seguro de vida .....	55
Sub-capítulo II	Compensación por tiempo de servicios o CTS .....	57
Sub-capítulo III	Participación en las utilidades.....	59
<b>Capítulo III:</b>	<b>Pago de la remuneración y los beneficios .....</b>	<b>61</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Protección y privilegios.....</b>	<b>62</b>

## TÍTULO IV CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Jornada de trabajo y sobretiempos .....</b>	<b>65</b>
Sub-capítulo I	Jornada de trabajo.....	65
Sub-capítulo II	Trabajo en sobretiempo .....	67
<b>Capítulo II:</b>	<b>Descansos remunerados .....</b>	<b>68</b>
Sub-capítulo I	Descanso semanal obligatorio .....	68
Sub-capítulo II	Días feriados .....	69
Sub-capítulo III	Vacaciones anuales .....	71

<b>Capítulo III:</b>	<b>Normas especiales para grupos ocupacionales específicos.....</b>	<b>74</b>
Sub-capítulo I	Trabajo de mujeres.....	74
Sub-capítulo II	Trabajo de menores.....	75
Sub-capítulo III	Trabajo de discapacitados .....	78
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente en el trabajo .....</b>	<b>79</b>

## **SEGUNDA PARTE: DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO**

### **TÍTULO V DERECHO DE SINDICACIÓN**

<b>Capítulo I:</b>	<b>Contenido de la libertad sindical .....</b>	<b>82</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Organizaciones sindicales.....</b>	<b>82</b>
<b>Capítulo III:</b>	<b>Órganos sindicales y del patrimonio sindical .....</b>	<b>86</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Protección de la libertad sindical .....</b>	<b>87</b>
<b>Capítulo V:</b>	<b>Disolución y liquidación de las organizaciones sindicales.....</b>	<b>90</b>

### **TÍTULO VI DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

<b>Capítulo I:</b>	<b>Bases de la negociación colectiva .....</b>	<b>91</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva....</b>	<b>92</b>
<b>Capítulo III:</b>	<b>Negociación directa .....</b>	<b>93</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Conciliación .....</b>	<b>94</b>
<b>Capítulo V:</b>	<b>Convenio colectivo .....</b>	<b>94</b>
<b>Capítulo VI:</b>	<b>Arbitraje .....</b>	<b>96</b>

### **TÍTULO VII DERECHO DE HUELGA**

<b>Capítulo I:</b>	<b>Huelga y sus requisitos .....</b>	<b>100</b>
<b>Capítulo II:</b>	<b>Efectos y calificación de la huelga.....</b>	<b>100</b>
<b>Capítulo III:</b>	<b>Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos .....</b>	<b>103</b>
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Otros medios de solución de conflictos durante la huelga .....</b>	<b>104</b>

<b>TÍTULO VIII</b>	
<b>PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD .....</b>	<b>108</b>

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

<b>Disposiciones complementarias .....</b>	<b>109</b>
<b>Disposiciones transitorias.....</b>	<b>110</b>

# LEY GENERAL DE TRABAJO

## 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 éste.
- 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 cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él, en el caso del trabajo a domicilio previsto por esta Ley. Tampoco se pierde cuando se encubra una prestación personal a través de la actuación de una persona jurídica.
- Artículo III.-** Son prestaciones subordinadas de servicios aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o de un tercero en los supuestos permitidos de prestación de servicios con intervención de terceros.
- 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 como laboral, aunque pueden servir como indicios de su existencia o para determinar la aplicación de ciertos derechos.
- Artículo V.-** Se presume que toda prestación personal y remunerada de servicios es subordinada. Asimismo, se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio al interior de un centro de trabajo y quien lo aprovecha. La carga de la prueba en ambos supuestos corresponde al empleador.
- Artículo VI.-** Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultar aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal, autónomo y retribuido, si se les extiende por ley expresa.
- Artículo VII.-** La presente Ley es aplicable a los trabajadores independientes en lo que resulte pertinente.
- Artículo VIII.-** Los regímenes especiales de trabajo se rigen por la presente Ley, salvo en lo que establezcan sus propias normas.
- Artículo IX.-** 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 X.-** No están comprendidos en esta Ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.

## **Principios**

### **Artículo XI.-**

Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.
2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplica para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en que prevalece la superior. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.
4. Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Solo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.
5. Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita 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.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad 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.
9. Los demás derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el Estado.

## **Fuentes**

### **Artículo XII.-**

Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

1. La Constitución;
2. Los tratados aprobados y ratificados;

3. Las leyes y los decretos legislativos;
4. Los reglamentos;
5. Los convenios colectivos;
6. Los reglamentos internos de trabajo;
7. Las costumbres;
8. La jurisprudencia; y,
9. Los contratos de trabajo.

**Artículo XIII.-** Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del 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 XIV.-** Los decretos de urgencia, al regular materia económica y financiera, solo pueden comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por la Ley de Presupuesto.

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

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

**Artículo XIX.-** Son relaciones laborales internacionales aquellas en las que un elemento relevante, sea la contratación, sea 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 XX.-** En el caso de las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación



aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

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

**Artículo XXI.-**

En el caso de las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú, estas 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.

**Vigencia en el tiempo**

**Artículo XXII.-**

La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes. No tiene efectos retroactivos, salvo cuando lo declara expresamente y es más favorable al trabajador<sup>1</sup>. Los convenios colectivos rigen retroactivamente, del modo previsto en la parte correspondiente de esta Ley.

**Artículo XXIII.-**

Solo hay derechos adquiridos en materia laboral respecto de beneficios nacidos de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador y consolidación por el transcurso del tiempo.

---

<sup>1</sup> Con cargo a la modificación de la Constitución.

**PRIMERA PARTE:**  
**DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**PRIMERA PARTE**  
**DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**TÍTULO I**  
**DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I**  
**Definición y objeto**

**Artículo 1º.- Definición**

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

**Artículo 2º.- 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 3º.- Interdicción de discriminación**

En la contratación queda prohibida la discriminación por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo XI, numeral 5, del Título Preliminar.

El empleador que discrimine a un postulante en cualquiera de las fases del proceso de acceso al empleo, está obligado a indemnizarlo, debiendo el juez especializado de trabajo fijar el monto con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, para lo cual puede tomar como referencia la remuneración anual ofrecida.

**CAPITULO II**  
**Sujetos del contrato de trabajo**

**Sub-capítulo I**  
**El empleador**

**Artículo 4º.- Empleador**

Empleador es la persona natural o jurídica, con o sin fin de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por esta Ley.

**Artículo 5º.- 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 con el asentimiento expreso o tácito del empleador.

**Artículo 6º.- Grupo de empresas**

Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y 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, éstas son solidariamente responsables por sus derechos.

**Artículo 7º.- Presunción de grupo de empresas**

Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

1. Desarrollen en conjunto actividades que evidencian su integración económica o productiva;
2. Exista relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes;
3. Los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; o,
4. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema.

**Artículo 8º.- Transferencia de trabajadores**

La transferencia de trabajadores entre empresas que forman un grupo no afecta las remuneraciones ni la antigüedad del trabajador.

**Artículo 9º.- Transmisión de la empresa o sustitución del empleador**

Si hay transmisión de empresa, por actos de fusión, absorción u otros similares, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados. Los cambios de titular, nombre o giro, no constituyen transmisión de empresa ni afectan las relaciones laborales vigentes.

Si el empleador persona natural fallece y sus herederos continúan con el negocio, las relaciones laborales prosiguen. También prosiguen cuando el empleador, persona natural, transfiere el negocio.

**Artículo 10º.- Efectos laborales de la transmisión de empresa**

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

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

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

La renuncia del trabajador meramente formal o aparente no afecta la aplicación de estos derechos.

## **Sub-capítulo II El trabajador**

### **Artículo 11º.- El trabajador**

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. No existe distinción jurídica entre trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor ni por su forma de retribución.

### **Artículo 12º.- Personal de dirección**

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.

## **CAPITULO III Elementos y eficacia del contrato de trabajo**

### **Artículo 13º.- 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 a que se refieren los artículos 283º y 284º.
3. Los extranjeros, dentro de los límites y con los requisitos previstos por esta Ley.

### **Artículo 14º.- Forma del contrato de trabajo**

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

Se celebran por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga la ley y, en todo caso, los contratos de duración determinada, a tiempo parcial, a domicilio, de extranjeros y los formativos.

La omisión de la forma escrita, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dichas modalidades.

**Artículo 15º.- Inejecución del contrato de trabajo**

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

**Artículo 16º.- 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 el contrato resulte nulo en su integridad, el trabajador tiene derecho a que se le abone la remuneración que corresponda a la labor efectivamente prestada.

**CAPITULO IV  
Duración del contrato de trabajo**

**Sub-capítulo I  
Contrato de trabajo de duración indeterminada**

**Artículo 17º.- Duración del contrato**

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

**Artículo 18º.- Contratos intermitente y de temporada**

Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:

1. El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
2. El contrato de temporada, celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen 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 deberá 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 19º.- 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. Debe constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, su duración, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta días naturales de su celebración, para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.

#### **Artículo 20º.- Clases de contratos**

Son contratos de duración determinada:

1. El contrato por necesidades del mercado;
2. El contrato ocasional;
3. El contrato de suplencia;
4. El contrato por obra determinada o para servicio específico;

#### **Artículo 21º.- Contrato por necesidades del mercado**

El contrato por necesidades del mercado se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la actividad de la empresa, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado y que no pueden ser satisfechas con su personal permanente, 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 22º.- Contrato ocasional**

El contrato ocasional es aquel celebrado para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis (6) meses, salvo que la causa que lo origine sea el caso fortuito o la fuerza mayor, en cuyo caso se extinguirá cuando dicha causa haya sido superada.

#### **Artículo 23º.- Contrato de suplencia**

El contrato de suplencia es celebrado con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre 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 oportuna la extinción del contrato de suplencia.

**Artículo 24°.- Contrato por obra determinada o para servicio específico**

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

**Artículo 25°.- Período de prueba**

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:

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado;
2. Cuando se trata de un contrato por obra determinada o para servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia del contrato ;
3. Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional para la reserva de su puesto;
4. Cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la ley.
5. Cuando la celebración del contrato no consta por escrito o no se ha registrado ante la autoridad de trabajo, dentro del plazo legal.

**Artículo 27°.- Prohibición de contratar a trabajadores permanentes que cesen**

Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no podrán ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un año desde la extinción de su relación de trabajo.

**Artículo 28°.- Igualdad de derechos**

Los trabajadores contratados a tiempo determinado tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, convenio colectivo o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a no ser despedido sin causa durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.



## **CAPITULO V**

### **Contratos de trabajo especiales**

#### **Sub-capítulo I**

#### **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

**Artículo 29º.- Definición**

Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana inferior a la jornada ordinaria de trabajo vigente en el centro de trabajo o, en su defecto, a la jornada máxima establecida legalmente.

**Artículo 30º.- Duración y Forma del contrato**

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indeterminado o por duración determinada, en los supuestos previstos por esta Ley para esta clase de contratación. Este contrato será celebrado necesariamente por escrito, y se registrará ante la autoridad administrativa de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su suscripción.

**Artículo 31º.- 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 para cuya percepción se exija laborar un número mínimo de horas.

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

#### **Sub-capítulo II**

#### **Contrato de trabajo a domicilio**

**Artículo 32º.- 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 del empleador. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

**Artículo 33º.- Forma de la remuneración**

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

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco por ciento (25%) 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 35°, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

**Artículo 34°.- Forma del contrato**

El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

**Artículo 35°.- 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 será 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 los datos siguientes:

1. Los relativos a 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. Los relativos a la inscripción del trabajador en el sistema nacional o privado de 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 éste se realiza;
6. De ser el caso, el suministro de los materiales, herramientas, maquinarias o útiles para la producción, así como la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
7. Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

**Artículo 36°.- 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 las remuneraciones totales percibidas 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.

**Artículo 37º.- 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 38º.- Régimen de seguridad social**

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

**Sub-capítulo III  
Del contrato de trabajo a distancia**

**Artículo 39º.- Definición**

El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la que mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, a través de los cuales se ejercen, a su vez, el control y la supervisión de las mismas.

**Artículo 40º.- Subordinación**

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del 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.

**Artículo 41º.- Derechos**

Son aplicables al trabajo a distancia los artículos 32º, 35º, 36º y 37º.

**Sub-capítulo IV  
Contrato de trabajo de extranjeros**

**Artículo 42º.- Límite a la contratación de trabajadores extranjeros**

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

**Artículo 43º.- Trabajadores no considerados extranjeros**

No será 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;

Asimismo, los artistas, deportistas y, en general, aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio nacional, durante un período máximo de tres meses al año.

Los trabajadores antes mencionados no serán tomados en cuenta para establecer el número total de trabajadores de la empresa, a efectos de establecer el porcentaje a que se refiere el artículo 42º.

**Artículo 44º.- Exoneración de los límites a la contratación**

Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 42º en los casos siguientes:

1. Personal de dirección, profesionales o personal técnico especializado, contratado para laborar en una nueva actividad empresarial o en casos de reconversión empresarial; y
2. Profesores contratados para la enseñanza básica, secundaria o superior o para centros especializados de enseñanza de idiomas

**Artículo 45º.- Forma y duración del contrato**

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

Tendrá 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 su plazo de duración.

**Artículo 46º.- 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 ésta realice el control posterior, para verificar la autenticidad de los datos.

**Artículo 47º.- Límite a las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.-**

Las remuneraciones que, individual o conjuntamente, perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador no podrán exceder del treinta por ciento (30%) del monto total de la planilla de sueldos y salarios.

**CAPÍTULO VI  
Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo**

**Sub-capítulo I  
Derechos y obligaciones de los trabajadores**

**Artículo 48º.- 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 por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo XI, numeral 5, del Título Preliminar;
5. Ocupar una categoría acorde con su titulación profesional, especialización u oficio, a la conservación de ésta y al ascenso en los términos que establece esta Ley;
6. El pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden;
7. A no ser despedido sin causa justificada, 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 corresponda ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos; y,
10. Los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

**Artículo 49º.- 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 favorables o desfavorables en materia de remuneraciones, ascensos y promociones o condiciones de trabajo, que vulneren lo dispuesto por el artículo XI, numeral 5, del Título Preliminar.

**Artículo 50º.- Protección de la dignidad e intimidad del trabajador**

Sólo pueden realizarse registros sobre la persona del trabajador y sus efectos particulares, 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 51º.- Obligaciones de los trabajadores**

Son obligaciones de los trabajadores :

1. Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de éste, con diligencia y eficiencia;
2. Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación a sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmorales, afecten sus derechos fundamentales 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, salvo, en este último caso, prescripción médica, que deberá poner en conocimiento inmediato del empleador;
4. Guardar el debido respeto a sus superiores, sin perjuicio de formular quejas y reclamos mediante la forma y procedimientos establecidos;
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 de la empresa, de la cual tenga conocimiento por el desempeño de sus labores;
7. No realizar , en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de éste;
8. Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas, así como cualquier otra de carácter personal que tenga relación directa con el cumplimiento de sus obligaciones; asimismo, informar oportunamente de toda situación que pueda producir daños o generar perjuicios a la producción o a los bienes de la empresa;
9. Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado , que deberá comunicar en forma inmediata;
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 respecto de los demás trabajadores, 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 la empresa, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y,
13. Las demás que establece la presente Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

**Artículo 52º.- Pacto de no competencia**

La obligación del trabajador de no realizar actividades que supongan competencia con su anterior empleador después de extinguida la relación laboral, sólo tendrá validez si consta por escrito, se acredita que éste tiene un efectivo interés económico o comercial en ello y se otorga al trabajador una compensación económica.

El convenio de no competencia tendrá una duración máxima de un año para el personal técnico y de dos años para el personal de dirección.

**Artículo 53º.- Pactos de permanencia y de exclusividad**

Los pactos de exclusividad y de permanencia y tendrán validez cuando sean celebrados por escrito y consten en el contrato de trabajo o en un convenio independiente.

Por el pacto de exclusividad el trabajador se obliga a no prestar otros servicios en régimen de subordinación o autonomía ni realizar actividad por cuenta propia, a cambio de una compensación económica. Si el trabajador incumple lo pactado, pierde el derecho a percibir dicha compensación.

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

**Sub-capítulo II  
Derechos y obligaciones de los empleadores**

**Artículo 54º.- Derechos 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. Dictar el reglamento interno de trabajo;



4. Adoptar las medidas que estime 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 sus 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 esta Ley y que se deriven de la relación de trabajo.

**Artículo 55º.- Reglamento interno de trabajo**

Todo empleador que ocupe a más de cincuenta trabajadores está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo, que será aprobado por la autoridad administrativa de trabajo.

El reglamento interno de trabajo es elaborado por el empleador, previa consulta al sindicato respectivo o, a falta de éste, a los representantes de los trabajadores. Cumplido este requisito, es presentado a la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación. Dentro de los quince días de la presentación del reglamento, el sindicato o los representantes de los trabajadores pueden formular directamente sus observaciones a dicha autoridad, salvo que el empleador, al solicitar la aprobación, acredite fehacientemente que el sindicato o los representantes de los trabajadores no formularon observaciones. En este caso, la autoridad de trabajo aprobará el reglamento sin conceder plazo alguno para presentar observaciones.

**Artículo 56º.- Facultad disciplinaria del empleador**

Las sanciones disciplinarias que imponga el empleador tendrán en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta y la responsabilidad del trabajador en la empresa.

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 cinco días.

El reglamento interno de trabajo debe establecer el régimen disciplinario en lo relativo a faltas, sanciones y procedimiento interno de aplicación y reclamo.

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

## **Artículo 57º.- 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 éste;
2. Proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de higiene y seguridad que sean necesarias
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 y los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
6. Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores;
7. Proporcionar a los trabajadores capacitación en el trabajo, para su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad;
8. Efectuar puntualmente los aportes que le corresponda como empleador a los sistemas de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores y, asimismo, hacer entrega a la entidad respectiva de los aportes de éstos que esté obligado a retener;
9. Suministrar a la organización sindical la información sobre la marcha de la empresa, a que ésta tiene derecho conforme a lo que establece el artículo 336º;
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 que él lo solicite, la apreciación de su conducta o rendimiento y motivo de cese; y,
11. 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 58º.- Prestaciones admitidas**

La prestación de servicios con intervención de terceros sólo es válida para los supuestos de subcontratación de personal para servicios temporales, servicios complementarios y subcontratación de obras y servicios previstas 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 59º.- 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, y que 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 subcontratación de obras o servicios.

**Artículo 60º.- Socios trabajadores de cooperativas**

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

**Artículo 61º.- Infracción de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros**

La prestación de servicios con intervención de terceros que importe infracción, debidamente comprobada por la autoridad administrativa de trabajo, 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 han tenido relación de trabajo con la empresa usuaria desde el inicio de su prestación de servicios.

**Artículo 62º.- 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 la empresa usuaria o de las empresas a que se refiere el presente Capítulo. En tal caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

**Artículo 63º.- 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 64°.- 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 que se refieren los artículos 22º y 23º.

### **Artículo 65°.- 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 66°.- 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 ésta.

## **Sub-capítulo II Empresas especiales de servicios complementarios**

### **Artículo 67°.- Definición**

Las empresas de servicios complementarios son personas jurídicas que brindan servicios en actividades de carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal de la empresa usuaria, a través del destaque de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

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 68°.- 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 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 69°.- 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 70°.- Responsabilidad solidaria**

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

**Artículo 71°.- Obligaciones de las empresas usuarias**

1. Las empresas usuarias que contraten con una empresa de servicios se encuentran obligadas a solicitar a ésta la constancia de su inscripción vigente, debiendo conservar copia de la misma durante la vigencia del contrato que las vincule.
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 75°.
3. En el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios con las empresas usuarias se incluirán las siguientes cláusulas:
  4. 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.
  5. 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 el Decreto Legislativo N° 910.

**Sub-capítulo IV  
Registro de las empresas de servicios**

**Artículo 72°.- 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, creado por la Ley N° 27626, 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 73°.- 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 al valor 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, además copia del registro o de la autorización del sector competente, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollan.

La autoridad administrativa de trabajo realiza las diligencias necesarias para constatar la veracidad de la información y, en caso de comprobar la falsedad de ésta, denegar la inscripción o, de ser el caso, cancelar el registro, sin perjuicio de ejercer las acciones judiciales pertinentes.

De proceder la inscripción, la autoridad administrativa de trabajo expedirá una constancia de inscripción, indicando el plazo de vigencia de ésta, del o los domicilios de la empresa y las actividades a las cuales ésta 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 74°.- 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.

#### **Artículo 75°.- 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 apruebe ésta.

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 con posterioridad a su registro, establezca sucursales, oficinas o, en general, cualquier centro de trabajo, 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, que conlleva la inhabilitación de la empresa infractora para desarrollar sus actividades.

#### **Artículo 76º.- 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.

La constancia de renovación de la inscripción consigna como fecha de inicio el día inmediato posterior al término de la vigencia de la anterior.

#### **Artículo 77º.- 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 sus obligaciones laborales, determinado 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 que precise el reglamento.

**Artículo 78º.-**

**Incumplimiento de las obligaciones laborales que origina la pérdida del Registro**

Para efectos de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 77º 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 un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la autoridad administrativa de trabajo;
3. 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 Extrajudicial; y,
4. Otros casos de incumplimiento manifiesto establecidos en el Reglamento.

**Sub-capítulo V**

**Subcontratación de obras o servicios**

**Artículo 79º.-**

**Definición**

Es admisible la subcontratación de obras o servicios a ser prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que éstas 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 cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos típicos 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 61º.

**Artículo 80º.-**

**Responsabilidad solidaria**

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** **Modalidades formativas**

#### **Artículo 81°.- Modalidades formativas**

Las modalidades formativas, en tanto se dicta la ley que regula el Sistema Nacional de Formación Profesional, son tipos especiales de contratación laboral de naturaleza mixta, que combinan el cumplimiento de labores propias de la actividad del empleador con instrucción teórica y el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Tales modalidades son:

1. De aprendizaje;
2. De capacitación laboral juvenil; y,
3. De prácticas preprofesionales.

Las modalidades formativas no están sujetas a la normativa general de esta Ley, sino a la específica que el presente capítulo contiene.

### **Sub-capítulo II** **Contrato de aprendizaje**

#### **Artículo 82°.- Contrato de aprendizaje**

Por el contrato de aprendizaje el aprendiz se obliga a prestar servicios a un empleador por tiempo determinado, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la retribución mensual convenida. El aprendizaje se lleva a cabo con intervención de una entidad especializada en calificación profesional, a cuyos programas deben ajustarse los respectivos contratos de aprendizaje.

Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 y menores de 24 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### **Artículo 83°.- Entidades especializadas**

Corresponde a las entidades especializadas en calificación profesional planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias.

A tal efecto, son entidades especializadas los centros de formación profesional debidamente acreditados por el Ministerio de Educación; los servicios sectoriales de formación profesional, tales como el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial –SENATI-, para la industria manufacturera, el Servicio Nacional de Capacitación para la

Industria de la Construcción –SENCICO–, para la construcción civil, el Centro de Formación en Turismo –CENFOTUR–, para el turismo, el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones, para las telecomunicaciones; y otros que se creen con igual finalidad y a los que la ley les otorgue tales atribuciones. Asimismo, los servicios de formación profesional debidamente acreditados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y sindicatos 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 III Capacitación laboral juvenil**

#### **Artículo 84º.- Capacitación laboral juvenil**

La capacitación laboral juvenil tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 21 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares o los han interrumpido, o que habiéndolos culminado no siguen estudios técnicos o superiores, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

El número de jóvenes en capacitación laboral no podrá 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.

En caso de empresas con menos de diez (10) trabajadores y de más de tres (3), se podrá contratar bajo esta modalidad a un (1) trabajador.

#### **Artículo 85º.- Requisitos para el empleador**

Para poder celebrar contratos de capacitación laboral juvenil, el empleador debe acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Estar al día en el pago de las aportaciones de Essalud y en los depósitos CTS;
2. No haber despedido injustificadamente, dentro de los noventa días anteriores, a trabajadores que desempeñaran tareas equivalentes o similares a las del joven a capacitar; y,
3. Cumplir el respectivo programa de capacitación laboral juvenil

#### **Artículo 86º.- Programa de capacitación laboral juvenil**

En enero de cada año, el empleador debe presentar a la autoridad administrativa de trabajo su programa de capacitación laboral juvenil para aprobación y registro. Si el programa es adoptado como un convenio colectivo de duración o renovación anual, no requiere aprobación, bastando el registro. Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un programa extraordinario de capacitación laboral juvenil, debe presentarlo a la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación y registro, la que contará para este fin con la participación de consejos consultivos sectoriales de formación profesional y capacitación laboral de composición tripartita.

El programa de capacitación laboral juvenil debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas;
2. Plan de capacitación, que debe contener un mínimo de seis (6) horas semanales de instrucción teórica, concentrada o alternada, y controles periódicos. Esta instrucción puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la educación obligatoria;
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones, los que no podrán ser mayores a seis (6) meses en ocupaciones de escasa calificación o complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, y hasta doce (12) meses en las que requieren mayor calificación por ser más complejos y tener niveles de responsabilidad más intensos. En el caso de ampliación de la duración por convenio colectivo, éste determina los plazos correspondientes; y,
4. Requisitos para la obtención del certificado de capacitación.

El programa de capacitación laboral juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en los planes nacionales de capacitación laboral que fija la autoridad administrativa de trabajo, en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas dentro de cada rama de actividad económica, en forma directa o a través de consejos sectoriales tripartitos.

#### **Artículo 87°.- Supervisión del programa**

Cuando el programa de capacitación laboral juvenil es adoptado en forma unilateral por el empleador, su fiscalización está a cargo de la autoridad administrativa de trabajo para verificar su observancia. Cuando dicho programa es de carácter bilateral, el convenio colectivo determina el órgano interno o externo encargado de tal función.

#### **Artículo 88°.- Contrato de capacitación laboral juvenil**

El contrato de capacitación laboral juvenil se celebra con carácter individual y por escrito y contiene los siguientes datos:

1. Nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la capacitación laboral;
2. Nombre, edad y datos personales del joven que se acoge a la capacitación y de su representante legal en el caso de los menores;
3. Ocupación materia de la capacitación específica;
4. Monto de la retribución económica mensual; y,
5. Causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.

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

El contrato de capacitación laboral juvenil tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogables por otros doce cuando ello está previsto en el Programa de capacitación laboral juvenil y éste es adoptado por convenio colectivo. Los periodos de capacitación laboral juvenil intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

**Artículo 89º.- Sede de la capacitación**

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

**Artículo 90º.- Habilitación técnica**

El titular del certificado de capacitación laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación técnica, previo cumplimiento de los requisitos que fije el Ministerio de Educación.

**Sub-capítulo IV  
Prácticas preprofesionales**

**Artículo 91º.- Prácticas preprofesionales**

Las prácticas preprofesionales tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden capacitación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica. En el caso de los egresados, la práctica preprofesional es por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo; dicho plazo corre desde la fecha de egreso.

**Artículo 92º.- Convenio de prácticas preprofesionales**

Las prácticas preprofesionales se efectúan en mérito del convenio escrito que se suscribe entre el empleador y el estudiante, previa presentación de éste por la institución de enseñanza a la que pertenece. El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la institución en la que cursa estudios el practicante.

**Sub-capítulo V  
Normas comunes a las modalidades formativas**

**Artículo 93º.- Obligaciones de las personas en formación**

Son obligaciones de las personas en formación:

1. Suscribir el respectivo contrato o convenio con el empleador, obligándose a acatar las disposiciones formativas que se le asignen;
2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas;

3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el empleador;
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique el empleador; y,
5. Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale el empleador.

**Artículo 94º.- Derechos de las personas en formación**

Los aprendices, jóvenes en capacitación y practicantes tienen derecho a:

1. Una retribución mensual;
2. Una jornada en ningún caso superior a la máxima legal;
3. Descanso semanal y en días feriados;
4. Descanso vacacional de quince días naturales por año completo;
5. Cobertura contra los riesgos de enfermedad o accidente;
6. Afiliarse voluntariamente, en calidad de afiliado facultativo, a un sistema pensionario;
7. Preferencia para su admisión como personal común, previa evaluación, en y por el empleador con el cual se haya realizado su formación; y,
8. Los que se establezcan por convenio colectivo.

**Artículo 95º.- Obligaciones del empleador**

Son obligaciones del empleador:

1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva;
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la actividad materia del contrato o convenio;
3. Pagar puntualmente la retribución mensual convenida;
4. No cobrar suma alguna por la formación;
5. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o de un seguro privado o asumir directamente el costo de estas contingencias;
6. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera la entidad especializada en capacitación o el centro en que cursa estudios el practicante; y,
7. Otorgar el respectivo certificado al término del periodo de formación.

**Artículo 96º.- Monto de la retribución mensual y exención de gravámenes y descuentos**

La retribución mensual no puede ser inferior a la remuneración mínima legal, siempre y cuando se cumpla el horario habitual establecido en el centro de trabajo. En caso de ser inferior, el pago será proporcional.

La retribución no está sujeta al pago de impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo del empleador, salvo que éste voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de Essalud, caso en el cual debe abonar la respectiva contribución.

Del mismo modo, la retribución no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja, como afiliado facultativo, a algún sistema pensionario.

**Artículo 97°.-**

**Registro**

Los aprendices, jóvenes en capacitación y practicantes deben ser inscritos en un registro especial a cargo del empleador y autorizado por la dependencia competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Los respectivos contratos y convenios se inscriben además en el registro correspondiente ante la oficina competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 98°.-**

**Restricciones a la contratación**

No es permitido incluir o transferir a ninguno de las modalidades formativas contempladas en esta Ley, a personas que tengan relación laboral común con las respectivas empresas.

No es permitido, tampoco, contratar jóvenes para cubrir ocupaciones para las que hayan sido previamente capacitados, con el mismo u otro empleador, y obtenido el respectivo certificado.

**Artículo 99°.-**

**Desnaturalización de las modalidades formativas**

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común cuando se incumple con cualquiera de las disposiciones aplicables a ellas.

## **TÍTULO II**

### **DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Período de prueba**

#### **Artículo 100º.- Duración y características**

El período de prueba es de tres meses. En el caso de trabajadores contratados para desempeñar cargos de dirección las partes pueden pactar, por escrito, su ampliación por un término mayor que, en conjunto con el período inicial, no puede exceder de seis 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 su antigüedad desde la fecha de su ingreso.

#### **Artículo 101º.- Exoneración**

Están exonerados del período de prueba los trabajadores que pacten con el empleador la exoneración y quienes reingresen al servicio del mismo empleador, salvo a un puesto notoria y cualitativamente distinto o a un cargo de dirección o cuando el reingreso tenga lugar antes de transcurridos tres años desde el cese.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Ascenso**

#### **Artículo 102º.- 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.

#### **Artículo 103º.- 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 éste. 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 104º.- 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 105º.- 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 siempre que no conlleve cambio de su lugar de residencia y no le ocasione perjuicio.

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.

#### **Artículo 106º.- 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, alojamiento y alimentación que corresponda, así como una bonificación de monto adecuado, fijada por convenio colectivo o, a falta de éste, por acuerdo de partes.

El destaque es comunicado al trabajador con el mismo plazo y contenido a que se refiere el numeral 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 será 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.

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 de viaje por cada mes adicional, debiendo asumir los gastos de transporte.

#### **Artículo 107º.- Traslado o destaque de carácter colectivo**

Cuando el traslado definitivo o el destaque temporal abarque a, por lo menos, el diez (10%) por ciento 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 ésta ante la autoridad administrativa de trabajo, quien resuelve sobre la procedencia de la medida.

#### **Artículo 108º.- 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 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, por la vía del procedimiento administrativo trilateral; y,
2. Tratándose de una modificación de naturaleza individual, el trabajador puede proceder de conformidad con lo dispuesto por el artículo 142º.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Suspensión de la relación de trabajo**

#### **Artículo 109º.- 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 110º.- Causas de suspensión**

Son causas de suspensión de la relación de trabajo:

1. La invalidez temporal;
2. La enfermedad y el accidente comprobados;
3. El descanso pre y post 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;
9. El permiso o licencia concedidos por el empleador;
10. La sanción disciplinaria, que no podrá exceder de cinco días;
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;
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 de Reestructuración Patrimonial, y la intervención de las empresas financieras o de seguros; y,
17. Otros establecidos por norma expresa.

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

#### **Artículo 111º.- 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.

**Artículo 112º.- Inhabilitación**

La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período no superior a tres meses, suspende la relación de trabajo por el lapso de su duración.

**Artículo 113º.- Suspensión por causa económica, técnica o estructural**

Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, cuando el empleador acredite que esta medida es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural de la empresa y la preservación de los puestos de trabajo.

La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 147º.

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 114º.- 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 noventa (90) 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 115º.- Declaración de insolvencia e intervención**

Cuando la empresa es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación, conforme a la Ley de Reestructuración Patrimonial, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca y Seguros, en el caso de las empresas financieras o de seguros, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, debiendo acreditar ante la autoridad administrativa de trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca y Seguros, resuelvan, acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

**CAPÍTULO V**  
**Extinción de la relación de trabajo**

**Sub-capítulo I**  
**Causas de extinción**

**Artículo 116º.- Causas de extinción**

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

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

**Artículo 117º.- 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 año, debe constar por escrito y se presenta a la autoridad administrativa de trabajo para efectos de registro.

**Artículo 118º.- 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.

**Artículo 119º.- Acuerdo extintivo**

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

**Artículo 120º.- 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 111º .

#### **Artículo 121º.- Jubilación obligatoria**

La jubilación es obligatoria e inmediata al cumplir el trabajador setenta años de edad, salvo decisión en contrario del empleador. La jubilación obligatoria procede cuando:

1. El trabajador tiene derecho a pensión de jubilación, con prescindencia del trámite que estuviera siguiendo para el otorgamiento de aquella; y,
2. El empleador contrata a otro trabajador para que ocupe el puesto que deja vacante el trabajador que se jubila.

#### **Sub-capítulo II Causas justas de despido**

#### **Artículo 122º.- 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.

#### **Sub-capítulo III Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador**

#### **Artículo 123º.- 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 a 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 124º.- 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.

**Artículo 125º.- Falta grave**

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

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, quien puede solicitar el apoyo del sector al que corresponde la actividad de la empresa. 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 indebidas 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 de la empresa; 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 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 éste en la estructura jerárquica de la empresa;
9. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; y,
10. La impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.

**Artículo 126º.- Configuración de la falta grave**

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

**Artículo 127º.- 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 128º.- Inhabilitación**

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa 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 129º.- 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 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 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Cuando el trabajador es dirigente sindical el empleador notifica 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 esta audiencia se levanta un acta que contiene los acuerdos a que se hubiera arribado o se deja constancia de la falta de acuerdo.



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 130º.- 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 incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación puede reiniciar el trámite.

**Artículo 131º.- 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 remitir u olvidar la falta, según su criterio, respetando los criterios establecidos en el artículo 55º.

**Sub-capítulo IV  
Motivos de nulidad del despido**

**Artículo 132º.- Despido nulo**

Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial el que tenga por motivo:

1. La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
2. La discriminación, por cualquiera de las razones enumeradas en el Artículo XI, 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.

Asimismo, es nulo el despido cuando se impida al trabajador ejercer su derecho de defensa en el procedimiento de despido o se produzca en fraude a la ley, en el caso del artículo 153º.

## **Sub-capítulo V Actos de hostilidad**

### **Artículo 133º.- 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, destaque o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establecen los artículos 104º , 105º, 106º y 107º;
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
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 XI, numeral 5, del Título Preliminar;
7. El acoso sexual 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 no haya adoptado oportunamente las medidas adecuadas para impedirlo o sancionarlo;
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 134º.- Despido injustificado**

El despido es declarado injustificado cuando el trabajador lo impugna como tal y el empleador no prueba en el juicio la existencia de la causa invocada en su carta de despido. En este caso el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización a que se refiere el artículo siguiente. Puede demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

#### **Artículo 135º.- Indemnización por despido injustificado**

La indemnización por despido injustificado es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90), hasta un máximo de ocho (8) años; a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años, y a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. 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 136º.- Nulidad del despido**

El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente como tal y prueba en el juicio que tiene como motivo alguno de los enumerados en el artículo 132º. 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 éstos, 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 135º. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador del derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 138º.

En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 132º y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, éste es declarado injustificado, sin condena en costas.

#### **Artículo 137º.- Inobservancia de formalidades**

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

#### **Artículo 138º.- 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 similar y 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, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes; 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 139º.- Suspensión del despido**

A solicitud del trabajador, y después de la audiencia única, el juez podrá 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 140º.- 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 de la reserva o depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder. Si ésta resultare insuficiente, la asignación es pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, en caso de despido nulo, el empleador restituye el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 138º numeral 2.

No procede la asignación provisional cuando se ha dispuesto la suspensión del despido del demandante. Si esta medida se dicta posteriormente, se suspende el pago de la asignación provisional que se hubiera otorgado.

#### **Artículo 141º.- Ejecución de la reposición**

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

Producida la reposición del trabajador, el juez executor 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 142º.- Impugnación del acto de hostilidad**

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 133º 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 143º.- Aplicación a contratos de duración determinada**

Las disposiciones del presente sub-capítulo son aplicables a la terminación de los contratos de trabajo de duración determinada con excepción de lo referente al monto de la indemnización por despido, la que será igual a la remuneración del período dejado de trabajar por la resolución anticipada e injustificada del contrato, con un mínimo de tres (3) y un máximo de doce (12) remuneraciones ordinarias mensuales.

### **Sub-capítulo VII**

#### **Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa**

#### **Artículo 144º.- 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 y la fuerza mayor;
3. La reestructuración patrimonial;
4. La disolución y liquidación de la empresa por insolvencia y la quiebra;  
y,
5. La disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial.

#### **Artículo 145º.- Contenido de las causas**

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

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

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

#### **Artículo 146º.- Tipos de despido**

Cuando el despido afecta simultáneamente a cinco trabajadores en empresas en que laboran hasta cincuenta trabajadores, o al diez por ciento en empresas entre cincuenta y quinientos trabajadores, o a más de cincuenta trabajadores en empresas con más de quinientos trabajadores, es procesado como despido colectivo, sujeto al procedimiento previsto en el artículo 147º. Si afecta a un número inferior a los indicados, es efectuado en forma individualizada, con arreglo al artículo 154º.

**Artículo 147º.- Despido colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor**

El despido colectivo por las causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 144º se sujeta al siguiente procedimiento:

1. La empresa debe presentar al sindicato o, a falta de éste, a los representantes de los trabajadores su propuesta de despido colectivo, incluyendo la información pertinente con indicación precisa de los motivos que invoca, la nómina de los trabajadores afectados y la documentación sustentatoria de su propuesta. En caso que la nómina incluya dirigentes sindicales la propuesta debe contener la justificación específica del despido de éstos. Asimismo, está obligada 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.

El empleador da cuenta de todo ello a la autoridad administrativa de trabajo al solo efecto de la apertura del respectivo expediente.

2. La empresa entabla negociaciones con el sindicato o, a falta de éste, 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 de la empresa. El acuerdo que adopten tiene naturaleza de convenio colectivo.
3. 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 dictamen técnico independiente que la sustente.
4. La autoridad administrativa de trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes, pone el dictamen en conocimiento del sindicato o los representantes de los trabajadores y convoca a reuniones de conciliación, que deben llevarse a cabo dentro de los siguientes diez (10) días. En dicho lapso, aquellos pueden formular observaciones al dictamen presentado por el empleador o presentar otro dictamen técnico independiente. Del mismo modo, la autoridad administrativa de trabajo puede solicitar la opinión técnica de una entidad estatal competente.

5. De no arribarse a un acuerdo y aún en caso de no haberse recibido dictamen de la entidad estatal, la autoridad administrativa de trabajo emite resolución respecto de la propuesta del empleador, dentro de los ocho (8) días siguientes, autorizándola, total o parcialmente, o denegándola.
6. 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.
7. 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. Simultáneamente, pondrá a su disposición la indemnización correspondiente, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder o que les adeuda. De no hacerlo en un plazo de cinco(5) días, la resolución que autoriza el despido queda sin efecto.

**Artículo 148º.- 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 proceder en forma directa a la suspensión conforme al artículo 114º, 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 llevarán a cabo con audiencia de partes.

Si el cierre o clausura definitiva de la empresa 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 135º .

**Artículo 149º.- 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 150º.- Despido por causa de disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial**

El despido por la causas previstas en el numeral 5 del artículo 144º, 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 de la empresa en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

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

**Artículo 151º.- Despido por insolvencia o quiebra**

En los casos de reestructuración patrimonial o disolución y liquidación por insolvencia de la empresa o de quiebra, el despido es comunicado por escrito a los trabajadores con un plazo de treinta (30) días de anticipación. En las empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial, dicho plazo se cuenta a partir de la fecha en que la junta de acreedores aprueba el plan de reestructuración o su disolución y liquidación, de conformidad con dicha ley. En el caso de las empresas de los sistemas financiero o de seguros sujetas a intervención por la Superintendencia de Banca y Seguros, el cómputo del plazo se inicia al dictarse la resolución que disuelve la empresa.

**Artículo 152º.- Impugnación del despido colectivo**

El convenio colectivo que autoriza un despido colectivo puede ser impugnado por los trabajadores despedidos en caso de transgredir la legalidad.

La resolución equivalente de la autoridad administrativa de trabajo puede ser impugnada, por la misma razón, mediante la acción contencioso-administrativa.

**Artículo 153º.- Despidos fraudulentos**

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

Asimismo, cuando en un período de doce (12) meses el empleador realice despidos al amparo de lo dispuesto en el artículo siguiente, que en conjunto excedan los límites previstos en el artículo 146º los despidos efectuados en exceso de dicho límite son nulos por fraude a la ley.

**Artículo 154º.- 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 144º 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.

Al cesar el trabajador, el empleador debe abonarle la indemnización a que se refiere el artículo 156º y, en su caso, efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios que tuviera en su poder o que le adeudara. Si el empleador no efectúa el pago, depósito o consignación de estas sumas dentro de los cinco (5) días siguientes al despido, queda obligado al pago de la indemnización prevista en el artículo 135º.





**Artículo 155º.- Impugnación del despido**

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

**Artículo 156º.- Indemnización por despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa**

El trabajador despedido, en forma colectiva o individual, por alguna de las causas contempladas en los numerales 1, 2 y 5 del artículo 144º tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de sesenta (60), hasta un máximo de ocho (8) años; a veinte (20) días de remuneración por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años, y a diez (10) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho(8) años. 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 157º.- 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 135º.

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

**Artículo 158º.- Derecho de preferencia para la readmisión**

Los trabajadores despedidos en forma colectiva o individualizada 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. 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 correspondiente a éste, con deducción de la indemnización que hubiere cobrado, de ser el caso.

**TÍTULO III**  
**DE LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS SOCIALES**

**CAPÍTULO I**  
**Remuneración**

**Artículo 159°.- 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 de 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 160°.- 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 que hayan sido establecidos como tales por convenio colectivo o instrumento sucesáneo, y que no se abonen en forma fraccionada, 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;
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 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 por educación, que sea por un monto razonable y 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 aquéllas 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 que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, 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, siempre que se trate de póliza temporal y no universal.
9. La compensación por reducción del descanso vacacional y la indemnización por frustración del mismo; y,
10. Las condiciones de trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el cabal 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.

### **Sub-capítulo I Remuneraciones en general**

#### **Artículo 161°.- 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 162°.- Estructura de la remuneración**

Las remuneraciones pueden ser básica o complementarias. Las remuneraciones complementarias responden a las características del trabajo realizado, a las condiciones personales o a la situación de la empresa.

#### **Artículo 163°.- Remuneraciones fijas, variables y ocasionales**

Remuneración fija es la que se abona por el mismo monto o con referencia a un factor permanente. 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, tal como sobretiempo y análogas.

El cómputo de las remuneraciones variables y ocasionales se efectúa sobre la base del promedio.

#### **Artículo 164°.- Cómputo de pagos anuales o semestrales**

Para el cómputo de remuneraciones o beneficios de periodicidad anual o semestral, al haber básico 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. No se incluyen en el cómputo aquellas otras de periodicidad anual o semestral.

**Artículo 165°.- Remuneración por día o por hora**

Cuando en un instrumento legal o convencional 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 éste dividido entre el número de horas comprendidas en la jornada ordinaria a la cual se encuentra sujeto el trabajador, para la hora.

**Artículo 166°.- Remuneración en dinero y en especie**

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal. Una porción no superior a treinta por ciento (30%) 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 mercado.

**Artículo 167°.- 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 168°.- Vivienda**

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

**Artículo 169°.- Remuneración indirecta**

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

**Artículo 170°.- 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 doscientas cincuenta (250) remuneraciones mínimas vitales mensuales.

**Artículo 171°.- Bono salarial**

Por convenio colectivo 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 básica del trabajador registrada en el respectivo libro de planillas.

**Sub-capítulo II  
Remuneraciones mínimas vitales**

**Artículo 172°.- Definición**

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

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

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

**Artículo 173°.- Rubros comprendidos**

Forman parte de la remuneración mínima vital todos los pagos o entregas que, conforme a la presente Ley, tienen naturaleza de remuneración. Sin embargo, los alimentos y entregas en especie no pueden representar en conjunto más del veinte por ciento (20%) del total.

**Artículo 174°.- Fijación de las remuneraciones mínimas**

Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas, a propuesta del Consejo Nacional del Trabajo, mediante decreto supremo, el cual no puede modificarla cuando es adoptada en forma unánime.

**Artículo 175°.- 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 del Trabajo 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 176°.- Contenido**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma prevista en el artículo 164º.

**Artículo 177°.- Periodo adquisitivo y remuneración variable**

El periodo adquisitivo y las remuneraciones variables y ocasionales se computan de enero a junio, respecto de la gratificación por Fiestas Patrias, y de julio a diciembre, de la de Navidad. En este último caso, el pago de la parte correspondiente al último mes tiene carácter de adelanto y debe ser objeto de compensación o reajuste al término de dicho mes.

**Artículo 178°.- Oportunidad de pago y monto proporcional**

La gratificación se abona dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

En caso de haberse trabajado en forma parcial o incompleta dentro del periodo adquisitivo, la gratificación se abona en monto proporcional a los meses completos trabajados. A tal efecto, se considera mes completo aquel en que se laboró más de la mitad de los días hábiles. El mes incompleto no es computable.

Igual regla se aplica en caso de cese producido antes de la oportunidad del pago, en que se abonará conjuntamente con los demás beneficios.

**Sub-capítulo IV  
Asignación familiar**

**Artículo 179°.- 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 vital. Para quien percibe menos de la remuneración mínima vital 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 180°.- 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 181°.- Modalidad de la póliza y beneficiarios**

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en favor de los herederos legales del trabajador, y a falta de éstos, de la persona a quien el trabajador designe como beneficiario, por declaración jurada, con firma legalizada.

**Artículo 182°.- Cobertura**

La póliza debe cubrir lo siguiente:

1. Un importe equivalente a dieciséis (16) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento natural del trabajador;
2. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento por causa de accidente;
3. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, que será abonado directamente al trabajador o, por impedimento de él, a su cónyuge, 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 183°.- Remuneraciones computables**

El monto de las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza se establece con base en lo señalado por el artículo 164º y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensualizado.

**Artículo 184°.- 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 182º.

**Artículo 185°.- 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 y ninguno de éstos hubiera ejercido su derecho, el empleador puede cobrar el capital asegurado.

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

**Artículo 186°.- Responsabilidad y solidaridad**

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

**Artículo 187°.- Intereses**

La compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidos 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 del empleador, quien, llegado el caso, debe endosar la consignación a favor de los beneficiarios.

**Artículo 188°.- 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 puede ser hecho al empleador o a la compañía de seguros.

**Sub-capítulo II**

**Compensación por tiempo de servicios o CTS**

**Artículo 189°.- 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 éste, 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 190°.- 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 y Seguros y de acuerdo al tipo de moneda elegido por el trabajador.

**Artículo 191°.- Interés con tasa preferencial**

Para poder recibir depósitos CTS, los bancos y entidades financieras deben otorgar una tasa de interés superior en por lo menos dos puntos a la que confieren al depósito a plazo fijo de un año.

**Artículo 192°.- Inembargabilidad**

Los depósitos CTS, incluidos sus intereses, son inembargables, excepto por alimentos, en que son embargables hasta el 60%.

### **Artículo 193°.- 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 hasta del cincuenta por ciento (50%) restante del depósito, únicamente en los casos y con los límites siguientes:

1. Por contraer matrimonio, hasta cincuenta por ciento (50%) de la porción disponible;
2. Por razón de enfermedad grave del propio trabajador, de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta sesenta por ciento (60%) de la porción disponible;
3. Para financiar estudios básicos, técnicos o profesionales, hasta cincuenta por ciento (50%) de la porción disponible;
4. Para financiar total o parcialmente la adquisición, construcción o ampliación de vivienda propia, el ciento por ciento (100%) de la porción disponible.

Los porcentajes indicados no son acumulativos. Si se han efectuado retiros o afectado fondos por alguno de tales conceptos, para efectuar nuevos retiros o afectar el depósito por otro motivo debe respetarse el límite máximo que a éste corresponde.

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 194°.- Compensación de sumas adeudadas**

Las cantidades que deba el trabajador a su empleador por concepto de préstamos, adelantos de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías pueden ser compensadas con el depósito 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 195°.- Inafectabilidad**

Los depósitos 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 éste dentro del límite establecido. Todo pacto en contrario es nulo.

### **Artículo 196°.- Retenciones indebidas**

Si el empleador ordenara retener cantidades distintas de las taxativamente previstas en el artículo 193°, debe reintegrar al trabajador la suma retenida o cobrada en exceso, con el interés señalado en el artículo 190° y, adicionalmente, un interés moratorio calculado con la misma tasa, por concepto de indemnización por el daño ocasionado.

**Artículo 197°.- 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.

**Artículo 198°.- Retención por falta grave**

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

La acción legal de daños y perjuicios debe interponerse dentro de los treinta (30) días 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 199°.- 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 196°.

**Sub-capítulo III  
Participación en las utilidades**

**Artículo 200°.- Empresas obligadas a distribuir utilidades entre sus trabajadores**

Están obligadas a otorgar participación en las utilidades a sus trabajadores las empresas generadoras 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 o de personas; y,
4. Las empresas excluidas por disposición legal expresa.

**Artículo 201°.- Porcentajes de participación**

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

1. Diez por ciento (10%) en las empresas industriales, pesqueras y de telecomunicaciones;

2. Ocho por ciento (8%) en las empresas mineras, financieras, bancarias y de seguros, de comercio al por mayor y por menor, y restaurantes; y,
3. Cinco por ciento (5%) en las empresas que realizan otras actividades.

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 202°.- 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.

#### **Artículo 203°.- 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 204°.- Cómputo en caso de readmisión**

En caso de impugnación de un despido por causa de nulidad, la empresa está obligada 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 205°.- Participación adicional**

Los porcentajes señalados en el artículo 201° pueden ser incrementados por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador. En tal caso, la participación adicional puede ser distribuida con base en otros factores tales como rendimiento o productividad individuales, a condición de que tales factores no resulten discriminatorios.

#### **Artículo 206°.- 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 207°.- Límite individual a la participación**

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

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

**Artículo 208°.- Oportunidad del pago**

La participación de los trabajadores debe ser 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 y Seguros.

**Artículo 209°.- 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 nueva situación empresarial resultante.

**Artículo 210°.- 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 211°.- 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.

**CAPÍTULO III**

**Pago de la remuneración y los beneficios**

**Artículo 212°.- 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 al respecto siempre que tenga la calidad de padre o madre, cónyuge o concubino, hijo o hermano del trabajador mayores de edad.

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

**Artículo 213°.- Oportunidad de pago en caso de cese**

Los beneficios derivados de la terminación de la relación de trabajo y, en general, toda obligación económica pendiente a favor del trabajador deben ser pagados dentro de los cinco (5) días de producido el cese. Si el trabajador no se apersona a cobrarlos, el importe debe ser consignado a su nombre dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del señalado plazo.

**Artículo 214°.- Del registro y constancia del pago.**

El pago de las remuneraciones y demás derechos económicos del trabajador se registra en las planillas, debidamente autorizadas en la forma establecida por las normas reglamentarias. En las mismas se registra, además, el pago de cualesquiera otros conceptos abonados al trabajador, aunque no tengan carácter remuneratorio.

El empleador entrega al trabajador una boleta con los mismos datos que figuran en las planillas, y recaba de éste un duplicado firmado, en constancia del pago.

**Artículo 215°.- De los efectos de la omisión en el registro.**

Los pagos efectuados al trabajador que no son registrados en las planillas no son deducibles como gasto para efectos tributarios.

**CAPÍTULO IV  
Protección y Privilegios**

**Artículo 216°.- 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 60%; y,
2. Por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de cinco (5) remuneraciones mínimas vitales 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 217°.- 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 imperativa, ni tener efecto retroactivo.

**Artículo 218°.- 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 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 éste y los que, previa autorización del trabajador, se realicen por concepto de cuotas a cooperativas, mutuales o entidades con fines análogos.

**Artículo 219°.- 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 éste. 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 220°.- Compensación de sumas otorgadas como liberalidad**

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

**Artículo 221°.- Privilegio absoluto**

Las remuneraciones ordinarias impagas correspondientes a un (1) año de trabajo gozan de privilegio absoluto hasta por un importe que, en total, no sobrepase de ciento cincuenta (150) remuneraciones mínimas vitales en total por trabajador. Gozan de idéntico privilegio las demás remuneraciones, derechos y beneficios económicos no remuneratorios, nacidos de disposición legal o de convenio colectivo, hasta por un importe igual al antes señalado.

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

**Artículo 222°.- Privilegio relativo**

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

**Artículo 223°.- Afectación de bienes**

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

**Artículo 224°.- Carácter persecutorio**

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



1. Cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor;
2. En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción 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 éste 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,
5. Cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda.

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

#### **Artículo 225.-**

#### **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 226º.- 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 períodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

**Artículo 227º.- Jornada máxima de la jornada**

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 promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso. El ciclo o período completo del personal nacional no puede exceder de seis (6) semanas.

Las jornadas atípicas o acumulativas compensan el descanso semanal remunerado del trabajador en la proporción a que se refiere el artículo 244º y los días feriados no laborables.

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.

**Artículo 228º.- Intervalo mínimo entre jornadas**

Entre la conclusión de la jornada diaria de trabajo y el comienzo de la siguiente debe mediar, como mínimo, un intervalo de doce (12) horas.

**Artículo 229º.- Exclusión de la jornada máxima**

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

**Artículo 230º.- Trabajos preparatorios o complementarios**

Las labores preparatorias o complementarias que necesariamente deban ejecutarse fuera del horario del centro de trabajo se remuneran como sobretiempo.

#### **Artículo 231º.- 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 227º.
4. Extender la jornada de trabajo sin exceder el máximo previsto en el artículo 227º, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo adicional.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

#### **Artículo 232º.- 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 233º.- Requisitos de procedencia**

El ejercicio de las facultades previstas en los incisos 3) y 4) del artículo 231º 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 234º.- Procedimiento de consulta e impugnación**

Cuando el ejercicio de alguna de las facultades previstas en los incisos 2), 3) y 4) del artículo 231º 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 éste, a los representantes de los trabajadores, y, en cualquier caso, al personal afectado, indicando los motivos que la sustentan.

Dentro de los cinco (5) días de recibida la comunicación, el sindicato o, a falta de éste, los representantes de los trabajadores, podrán plantear alternativas u observaciones a la modificación propuesta, las que deberán ser debatidas en la reunión que al efecto convocará el empleador en forma previa a que la medida entre en vigor. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la modificación propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnarla ante la autoridad administrativa de trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes de ejecutada la modificación, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 108º.

**Artículo 235º.- 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 cuarenticinco (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 236º.- 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 vital 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 237º.- 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 238º.- 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.

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.

**Artículo 239º.- Límite al trabajo en sobretiempo**

El trabajo en sobretiempo no puede exceder de cuatro (4) horas en un día ni de un tercio del total de horas ordinarias en un mes.

**Artículo 240º.- Voluntariedad del sobretiempo**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación y se sujeta al límite previsto en el artículo anterior, 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 241º.- 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 242º.- Sobretasa del 100%**

La falta de pago del trabajo en sobretiempo, o su imposición por el empleador, o la prestación en exceso del límite previsto en el artículo 239º 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.

**Artículo 243º.- 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.

**CAPÍTULO II  
Descansos remunerados**

**Sub-capítulo I  
Descanso semanal obligatorio**

**Artículo 244º.- Descanso semanal**

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

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

**Artículo 245º.- Descanso semanal sustitutorio**

Cuando por requerimientos de la producción el empleador designe como día de descanso uno distinto al domingo, debe simultáneamente determinar el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

**Artículo 246º.- Remuneración por el día de descanso semanal**

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

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

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

**Artículo 247º.- 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 248º.- Sobretasa del 100%**

Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, serán remunerados con la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del ciento por ciento (100%), salvo el acuerdo de acumulación previsto en el artículo 244º.

**Artículo 249º.- 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 250º.- 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 251º.- Relación de días feriados**

Son días feriados los siguientes:

1. Año Nuevo (1º de enero);
2. Jueves Santo y Viernes Santo (movibles);
3. Día del Trabajo (1º 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 (1º de noviembre);
9. Inmaculada Concepción (8 de diciembre); y,
10. Navidad del Señor (25 de diciembre).

**Artículo 252º.- Traslado de días feriados**

Los feriados de Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, Día del Trabajo, Fiestas Patrias y Navidad del Señor se celebran en la fecha respectiva.

Los demás feriados y cualquier otro feriado de ámbito no nacional o gremial, se harán efectivos el día lunes más próximo, anterior o posterior, a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador. No obstante, si el feriado coincide con el día lunes, se hará efectivo en la misma fecha.

Los feriados no nacionales o gremiales que, por los usos y costumbres, se celebran en la fecha correspondiente, no son trasladables, salvo acuerdo de partes.

Las horas dejadas de laborar por días no laborables establecidos por norma legal específica que no conlleven el pago de remuneración, serán recuperadas en la forma y oportunidad que acuerden las partes.

Por acuerdo de partes podrán establecerse otras fechas para el goce de días no laborables o de cualquiera de los feriados referidos en el artículo anterior.

**Artículo 253º.- 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 246º, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

**Artículo 254º.- Trabajo en día feriado**

El trabajo efectuado en los días feriados se rige por lo dispuesto en el artículo 248º.

**Artículo 255º.- Trabajo en día feriado y día laborable**

Se considera que se ha trabajado en feriado cuando el turno de trabajo se inicia en día feriado y concluye en día laborable. Inversamente, no se considera que se ha trabajado en feriado cuando el turno de trabajo se inicia en día laborable y concluye en día feriado.

**Artículo 256º.- Día del Trabajo del trabajador destajero**

La remuneración por el Día del Trabajo del trabajador destajero 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 servidor no cuente con treinta (30) días naturales computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

### **Sub-capítulo III Vacaciones anuales**

#### **Artículo 257º.- 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 258º.- Descanso vacacional por días hábiles**

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 de vacaciones en el año, y que al menos uno (1) de los períodos fraccionados de descanso no sea inferior al límite previsto en el artículo siguiente.

#### **Artículo 259º.- 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 260º.- Récord vacacional**

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

1. Al haber realizado labor efectiva por un mínimo de doscientos sesenta (260) o doscientos diez (210) días, según que la jornada ordinaria sea de seis (6) o cinco (5) días a la semana, respectivamente;
2. Al no haber excedido de diez (10) inasistencias injustificadas, en los casos en que la jornada ordinaria se desarrolle en sólo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas. Se consideran inasistencias injustificadas las ausencias no computables para el récord vacacional.

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

#### **Artículo 261º.- 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 262º.- 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. Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) en un (1) día;
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 post 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; y,
9. Los días de huelga, salvo que haya sido declarada ilegal o abusiva, en cuyo caso no son de cómputo para el récord vacacional los días de inasistencia injustificada a que se refiere el artículo 379º.

**Artículo 263º.- Oportunidad del descanso vacacional**

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

**Artículo 264º.- Acuerdo de partes y rol vacacional**

La oportunidad del descanso vacacional será fijada por acuerdo entre el empleador y el trabajador y consignarse en el rol vacacional que el empleador deberá publicar en lugar visible del centro de trabajo dentro de los treinta (30) días previos al inicio del año calendario.

A falta de acuerdo, sobre la oportunidad del descanso vacacional la decisión será adoptada por el empleador, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarla por vía del procedimiento trilateral dentro de los diez (10) días hábiles 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 265º.- Descanso vacacional e incapacidad**

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

**Artículo 266º.- Acumulación de descansos vacacionales**

Después de un (1) años 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 259º.

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

**Artículo 267º.- 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 remuneración vacacional y los días trabajados por efecto de la reducción.

**Artículo 268º.- Reducción del descanso vacacional**

Dentro del proceso a que se refiere el artículo 147º, por convenio colectivo, la extensión del descanso vacacional remunerado puede reducirse, acumularse o postergarse. 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 269º.- 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 aquél 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 270º.- Registro del descanso vacacional**

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas y en las boletas de pago el monto de la remuneración vacacional y la fecha de inicio y término del descanso vacacional.

**Artículo 271º.- Remuneración vacacional**

La remuneración vacacional es equivalente a la remuneración ordinaria que el trabajador hubiera percibido habitualmente de continuar laborando, incluyendo la proporción de las imprecisas o variables y excluyendo las periódicas.

**Artículo 272º.- Pago de la remuneración vacacional**

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

**Artículo 273º.- Vacaciones truncas**

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

#### **Artículo 274°.- Incumplimiento del descanso**

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

1. Una (1) remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado;
2. Una (1) remuneración con carácter de indemnización por la frustración del descanso, la cual no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación o tributo; y,
3. 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.
4. La indemnización a que se refiere el numeral 2 del artículo anterior 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 mujeres**

#### **Artículo 275°.- 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.

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

#### **Artículo 276°.- 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 277°.- 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 postnatal. 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 278°.- 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 postnatal. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.

**Artículo 279°.- Trabajos exceptuados**

La trabajadora gestante está exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias análogas, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto.

**Artículo 280°.- Permiso por lactancia materna**

La madre trabajadora, al término del período post 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 281°.- 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 282°.- 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.

**Sub-capítulo II  
Trabajo de menores**

**Artículo 283°.- Edad mínima**

La edad mínima de admisión al trabajo no es inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince (15) años. Excepcionalmente se puede reducir a catorce (14) por norma reglamentaria con previo acuerdo unánime del Consejo Nacional de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la edad mínima de admisión para trabajos ligeros puede reducirse hasta trece (13) años de edad en trabajos ligeros, siempre que no sean susceptibles de perjudicar la salud o desarrollo del menor.

**Artículo 284°.- Edad mínima en trabajos peligrosos**

La edad mínima de admisión a cualquier tipo de trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, seguridad o moralidad de los menores, es de dieciocho (18) años. No obstante, por norma reglamentaria con previo acuerdo unánime del Consejo Nacional de Trabajo, puede autorizarse el empleo o trabajo a partir de los dieciséis (16) años, siempre que queden garantizadas la salud, seguridad y moralidad de los menores, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada.

**Artículo 285°.- Competencia para autorizar el trabajo de menores**

El trabajo de menores requiere autorización de sus padres o responsables y de la autoridad administrativa de trabajo.

Se presume que los menores están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de éstos.

**Artículo 286°.- Requisitos**

Para otorgar autorización para el trabajo de menores se requiere:

1. Que el trabajo no perjudique o perturbe la asistencia regular a la escuela; y,
2. Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del menor para realizar las labores. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del sector salud o del seguro social.

Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin la debida autorización.

**Artículo 287°.- Registro**

Las instituciones responsables de autorizar el trabajo de los menores llevan un registro especial en el que se hace constar lo siguiente:

1. Nombre completo del menor;
2. Nombre de sus padres, tutores o responsables;
3. Fecha de nacimiento;
4. Dirección y lugar de residencia;
5. Labor que desempeña;
6. Remuneración;
7. Horario de trabajo;
8. Escuela a la que asiste, horario de estudios y grado de instrucción;
9. Número de certificado médico; y,

10. Cualquier otro que el Ejecutivo determine por norma reglamentaria.

**Artículo 288°.- Jornada de trabajo y vacaciones**

La jornada de trabajo de los menores entre los trece (13) y quince (15) años de edad no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales.

La jornada de trabajo de los menores de más de quince (15) y menos de dieciocho (18) años no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.

El descanso vacacional remunerado se concede en los meses de vacaciones escolares.

**Artículo 289°.- Trabajo nocturno**

Esta prohibido el trabajo nocturno de menores de edad, salvo autorización excepcional del juez que puede autorizar el trabajo nocturno de menores entre quince (15) y dieciocho (18) años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias. Para este efecto se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 19:00 y las 7:00 horas.

**Artículo 290°.- Trabajos prohibidos**

Está prohibido el trabajo de los menores en subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o sustancias tóxicas y en actividades en las que su seguridad o la de las otras personas esté bajo su responsabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en consulta con el Consejo Nacional de Trabajo, establece periódicamente una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para su salud física o moral, prohibidos para los menores.

**Artículo 291°.- Remuneración**

El menor trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría para trabajos similares. Está prohibido establecer el pago de la remuneración de los menores por obra, por pieza, a destajo o por cualquier otra modalidad de rendimiento.

**Artículo 292°.- Trabajo doméstico o trabajo familiar no remunerado**

Los menores que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñen trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de doce (12) horas diarias continuas. Los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela.

Toda persona que emplee menores en servicio doméstico está en la obligación de notificarlo a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación. Esta autoridad deberá verificar que el menor reciba la educación debida y que la prestación del servicio se cumpla en las condiciones establecidas en el presente capítulo.

**Artículo 293°.-****Examen médico**

Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a exámenes médicos. Para los trabajadores independientes y domésticos los exámenes serán gratuitos y estará a cargo del sector salud.

**Artículo 294°****Libreta del menor trabajador**

Los menores que trabajan deben estar provistos de una libreta otorgada por quien confirió la autorización para el trabajo. En esta constarán los datos señalados en el artículo 287°.

Los establecimientos que contraten menores deben llevar un registro que contenga los mismos datos.

**Artículo 295°.-****Seguridad Social**

Los menores que trabajan tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud.

Los menores trabajadores independientes podrán acogerse a este beneficio abonando sólo el diez por ciento (10%) de la cuota correspondiente a la remuneración mínima vital del trabajador adulto.

**Artículo 296°.-****Capacidad civil**

Los menores de edad tienen capacidad jurídica para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y con el ejercicio de su derecho de asociación o sindicación.

Pueden además reclamar ante las autoridades administrativas y judiciales el cumplimiento de las normas legales o convencionales relacionadas con su actividad laboral o económica, sin necesidad de apoderado.

**Artículo 297°.-****Programas de capacitación**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los municipios están en la obligación de crear programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional para los menores trabajadores.

**Sub-capítulo III  
Trabajo de discapitados****Artículo 298°.-****Definición de la persona con discapacidad**

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

**Artículo 299°.-****Planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional**

El discapitado 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 300°.- 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 éstos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

**Artículo 301°.- 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 302°.- Bonificación en el concurso de méritos para conseguir vacantes**

En los concursos para la contratación de personal del sector público, las personas con discapacidad tienen una bonificación de quince (15) puntos en el concurso de méritos para cubrir la vacante.

**Artículo 303°.- 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.

**Artículo 304°.- Preferencia a productos y servicios de empresas promocionales**

Las empresas e instituciones del sector público otorgan preferencia a los productos manufacturados y servicios provenientes de micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad, tomando en cuenta similar posibilidad de suministro, calidad y precio para su compra o contratación.

**CAPÍTULO IV**

**Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo**

**Artículo 305°.- 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:

1. El trabajador tenga un ambiente de trabajo seguro y saludable; y,
2. 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 son asumidas por el empleador.

**Artículo 306°.- 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 307°.- 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.

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

## **TÍTULO V DERECHO DE SINDICACIÓN**

### **CAPÍTULO I Contenido de la libertad sindical**

#### **Artículo 308º.- Libertad sindical individual**

El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, 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 sola obligación de observar los estatutos de las mismas.

La afiliación es voluntaria.

#### **Artículo 309º.- Autonomía sindical**

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

#### **Artículo 310º.- Principio democrático**

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

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

1. Elegir a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos;
2. Participar en la vida interna del sindicato y en la adopción de las decisiones institucionales, según los procedimientos previstos en el estatuto;
3. Solicitar y recibir información del órgano directivo sobre la gestión del sindicato;
4. No ser sancionado por causa no establecida en el estatuto y sin respetar el debido proceso; 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 311º.- 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 alguna rentas o bienes del patrimonio sindical.

#### **Artículo 312º.- Tipos de sindicatos**

Pueden constituirse sindicatos:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;
3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;
4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;
5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad; y,
6. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

#### **Artículo 313º.- 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 en tales ámbitos.

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

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

#### **Artículo 314º.- Fines y funciones de los sindicatos**

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar 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 tales normas se originen;

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

**Artículo 315°.- 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.

**Artículo 316°.- Número mínimo de afiliados (\*)**

Para constituir un sindicato se requiere tener el número mínimo de afiliados siguiente:

1. En los sindicatos previstos en el numeral 1 del artículo 312°, diez (10), cuando la empresa tenga hasta cincuenta (50) trabajadores, y veinte (20), cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores; y,
2. Cincuenta (50), en los demás sindicatos.

**Artículo 317°.- Representantes de los trabajadores**

En la empresa en que no se haya constituido sindicato y tenga hasta cincuenta (50) trabajadores, así como en aquella que tenga menos de diez (10) trabajadores, éstos tienen derecho a elegir dos representantes ante su empleador y ante las autoridades administrativas y judiciales.

La elección de los representantes debe ser comunicada al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo.

**Artículo 318°.- Constitución del sindicato**

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

---

(\*) El artículo 316° fue aprobado por mayoría.

**Artículo 319°.- 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; y,
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.

**Artículo 320°.- Registro y procedimiento de depósito**

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

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

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

El registro es un acto meramente formal y no puede ser denegado. Se efectúa en forma automática al sólo depósito de los documentos respectivos.

**Artículo 321°.- Personalidad jurídica**

El registro de un sindicato le confiere personalidad jurídica para todo efecto legal.

**Artículo 322°.- Responsabilidad de los organizaciones sindicales**

Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas

competencias. No responderán por los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

**Artículo 323º.- Federaciones y confederaciones**

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

**Artículo 324º.- Requisitos de constitución de federaciones y confederaciones**

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

**CAPÍTULO III  
Órganos y patrimonio sindical**

**Artículo 325º.- 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 estará a lo que dispongan las respectivas normas estatutarias.

**Artículo 326º.- 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 337º. Tal requisito no será exigible respecto de las demás organizaciones sindicales.

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

**Artículo 327º.- Patrimonio sindical**

El patrimonio del sindicato está constituido:

1. Por las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asamblea general;
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 adquiera a título gratuito u oneroso.



**Artículo 328º.- Descuento de cuotas sindicales por planillas**

El acto de afiliación conlleva la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando, en este último caso, sean comunes a todos los afiliados. El empleador queda obligado a descontar por planillas tales cuotas, una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador.

Los montos resultantes de dichas deducciones serán depositados en la cuenta bancaria de cada organización sindical que haya sido puesta en conocimiento del empleador.

**CAPÍTULO IV  
Protección de la libertad sindical**

**Artículo 329º.- 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 contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, por razón de la adhesión o no a 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 y preferente de tutela de la libertad sindical.

**Artículo 330º.- Protección específica de la libertad sindical: titulares**

Gozan de tutela específica:

1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta (30) días antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después;
2. Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 10º, hasta seis (6) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos; y,
3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, un mes antes y tres (3) meses después de la elección.

**Artículo 331º.- Alcance de la tutela específica**

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

1. En el sindicato de empresa y de grupos de empresas, 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 332.- Protección específica de la libertad sindical: contenido**

En el caso de despido, traslado o desplazamiento de cualquiera de los trabajadores mencionados en el artículo anterior, en el proceso que corresponda, el juez podrá 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 correrá 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 eran antisindicales. Con su contestación o sin ella, el Juez resolverá dentro de los dos días siguientes, concediendo o denegando la suspensión solicitada. Esta resolución es apelable en un solo efecto.

La sentencia que declare fundada la demanda ordenará 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 333º.- Prelación en caso de cese**

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

**Artículo 334º.- Facilidades para la actividad sindical**

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

1. Ingresar al centro de trabajo o coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como con cualquier trabajador afiliado, previo aviso al empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de labor, en todo caso sin perturbar la actividad normal de la empresa;
2. Entrevistarse directamente con los representantes del empleador, cuando resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo;
3. Realizar actividades de difusión y publicidad de las medidas de presión que acuerden o implementen, respetando la libertad de trabajo del personal que decidió no sumarse a ellas.

4. Contar con medios de comunicación físicos o electrónicos con sus afiliados y el conjunto de los trabajadores;
5. Si la empresa tiene más de 100 trabajadores facilitará el uso en sus instalaciones o, alternativamente, en locales próximos, de un ambiente adecuado para que los dirigentes sindicales desarrollen sus actividades gremiales;
6. Utilizar un ambiente para realización de asambleas de afiliados o de trabajadores; y,
7. 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.

**Artículo 335º.- Permisos y licencias remuneradas**

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 se conceden para actos de concurrencia obligatoria.

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

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

**Artículo 336º.- Información periódica**

Los empleadores proveerán al sindicato de información sobre la situación de la empresa, en la forma y oportunidad que establezca el convenio colectivo, particularmente aquella vinculada a las relaciones laborales en el centro de trabajo. Si no hay acuerdo de partes, se proporcionará a los sindicatos, por lo menos, la siguiente información:

1. Número total de trabajadores que laboran dentro de la empresa, contratados bajo cualquier modalidad, directamente o a través de terceros;
2. Los despidos o ceses de trabajadores que se produzcan con la documentación que se hubiere cursado en cada caso;
3. Las sanciones impuestas a los trabajadores con las razones que las motivaron;
4. Los cambios derivados de la fusión, escisión y otras formas de transmisión de empresas;

5. El estado mensual de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores que representa; y,
6. Copias de las planillas de remuneraciones que se remiten periódicamente a la autoridad administrativa de trabajo de los trabajadores que representa.

## **CAPÍTULO V**

### **Disolución y liquidación de organizaciones sindicales**

#### **Artículo 337º.- 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 de este artículo, el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo, de conformidad con lo previsto para el proceso abreviado. 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 338º.- 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. 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 éste, la asamblea general designe para tal efecto. A falta de designación se adjudicará a la federación a que estuviere integrado el sindicato y de no estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.

## **TÍTULO VI DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **CAPITULO I Bases de la negociación colectiva**

#### **Artículo 339°.- Definición de negociación colectiva**

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

#### **Artículo 340°.- Niveles o ámbitos negociales**

La negociación colectiva se llevará a cabo en los ámbitos que acuerden las partes y, principalmente, en los previstos en el artículo 312°.

Si no existe un convenio colectivo vigente en determinado ámbito de negociación, los trabajadores deciden autónomamente el nivel en que la entablarán.

De existir convenio en algún nivel, para que sea sustituido o complementado por otro de un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes. De no lograrse, la controversia será resuelta como cuestión previa en la forma prevista por el artículo 362° y siguientes.

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

#### **Artículo 341°.- Deber de negociar de buena fe**

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

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

1. La recepción del pliego de peticiones;
2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa;
3. La 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 de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

#### **Artículo 342º.- Derecho de información**

A petición de los representantes de los trabajadores, la parte empresarial deberá proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente, relacionada con el ámbito negocial. Los trabajadores podrán solicitar dicha información con ciento veinte (120) días naturales de anticipación, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada.

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

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

1. Los estados financieros auditados de la empresa;
2. Las planillas de remuneraciones de los trabajadores representados del semestre anterior a la solicitud de información.
3. La última memoria anual.

#### **Artículo 343º.- Fomento de la negociación colectiva**

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

### **CAPÍTULO II**

#### **Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva**

#### **Artículo 344º.- 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 los trabajadores; 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.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo 24º. En el caso de negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión incluye a los dos previstos por el artículo 317º.

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

**Artículo 345º.- 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 los que se encuentran afiliadas, a quienes se brindará las facilidades correspondientes.

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

**Artículo 346º.- Contenido del pliego de peticiones**

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

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones;
2. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora;
3. Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas;
4. Las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyecto 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 317º.

**Artículo 347º.- 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. Si hubiera negativa a recibirlo, la entrega se hará a través de la autoridad administrativa de trabajo, la que se limitará a notificarlo sin calificación alguna.

**CAPÍTULO III  
Negociación directa**

**Artículo 348º.- Negociación directa**

Recibido el pliego de peticiones por la parte empleadora, ésta convocará a reuniones de negociación directa a la parte laboral en el término de diez (10) días. 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 349°.- Duración y formalidades de la negociación directa**

La negociación directa tendrá la duración que las partes decidan y puede terminar por acuerdo de éstas o de una de ellas. Es potestativo de las partes levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 48°.

**Artículo 350°.- Estudio económico-laboral**

A partir de la presentación del pliego de peticiones, cualquiera de las partes podrá solicitar a la autoridad administrativa de trabajo que efectúe un estudio económico laboral sobre la base de la información que haya proporcionado o proporcione la parte empleadora, así como sobre la información complementaria que requiera a ésta.

Dicho estudio será realizado en un término máximo de diez (10) días y puesto en conocimiento de las partes, quienes podrán efectuar observaciones al respecto en los tres (3) días posteriores, recaudando pruebas si lo estimaren conveniente. En caso de que se produjeran observaciones éstas serán atendidas en el plazo máximo de cinco (5) días.

**CAPÍTULO IV  
Conciliación**

**Artículo 351°.- Inicio de la conciliación**

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

**Artículo 352°.- Formalidades, duración y conclusión de la conciliación**

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

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

**CAPÍTULO V  
Convenio Colectivo**

**Artículo 353°.- Definición**

Convenio colectivo es el acuerdo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, y en especial remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales o a falta de éstas por representantes



autorizados de los trabajadores, y, de la otra parte, por un empleador, grupo de empleadores, una o varias organizaciones de empleadores.

**Artículo 354°.- 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.

**Artículo 355°.- Acuerdos parciales**

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

**Artículo 356°.- 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 éstas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito;
2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador;
3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta disposición serán consideradas nulas de pleno derecho;
4. Tendrá la vigencia que acuerden las partes. Las cláusulas de un convenio colectivo tienen duración indefinida, salvo que las partes establezcan una vigencia distinta o que ésta 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 regirán desde la fecha de su suscripción; y,
6. Continuará en vigencia en caso de fusión, escisión y cualquier forma de transmisión de empresa, hasta su sustitución por otro convenio colectivo que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

**Artículo 357°.- Formalidades del convenio colectivo**

El convenio colectivo deberá formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su remisión a la autoridad administrativa de trabajo con el objeto de su registro, archivo y divulgación.

**Artículo 358°.- Publicación de convenios colectivos y laudos arbitrales**

La autoridad administrativa de trabajo publicará en el portal informático del Ministerio de Trabajo los convenios colectivos y laudos arbitrales.

**Artículo 359°.- Mecanismos de solución**

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

**Artículo 360°.- Adhesión a un convenio colectivo**

Los sujetos negociales podrán convenir adherirse a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad administrativa de trabajo para su registro.

**Artículo 361°.- Impugnación de un convenio colectivo**

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

Por razón de nulidad;

Por afectar gravemente el interés de un tercero, y;

Por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la Ley a favor de los trabajadores.

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

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

**CAPÍTULO VI  
Arbitraje**

**Artículo 362°.- 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 siguientes. Igual deben hacerlo los representantes de los trabajadores cuando la propuesta es de los empleadores, salvo que aquellos opten, dentro del mismo plazo, por recurrir a la huelga.

Si ninguna de las partes actúa en los términos previstos en el párrafo anterior, cualquiera de ellas puede solicitar la intervención arbitral de la

autoridad administrativa de trabajo que se sujetará a lo previsto en los artículos siguientes.

En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta.

**Artículo 363°.- Arbitraje y huelga**

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

**Artículo 364°.- Composición del tribunal arbitral**

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

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

**Artículo 365°.- De los árbitros**

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

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

Los honorarios de los árbitros se establecerán por acuerdo de las partes y entre éstas y ellos. Cuando el arbitraje es a iniciativa de la parte empleadora, ésta asumirá dos terceras partes de su costo. El Reglamento establecerá una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial.

**Artículo 366°.- Reglas procesales del arbitraje**

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

Al hacerse cargo de su gestión el órgano arbitral recibirá de la autoridad administrativa de trabajo el expediente existente en su repartición,

incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa, si lo hubiere.

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

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

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 350º, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

**Artículo 367º.- Plazo del proceso arbitral**

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

**Artículo 368º.- 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 369º.- 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 370º.- Corrección e integración del laudo**

A solicitud de parte, formulada dentro de los tres (3) días 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 resolverán en un plazo de tres (3) días.

**Artículo 371º.- Impugnación del laudo arbitral**

El laudo podrá ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

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, se eliminará la parte afectada por ésta.

## **TITULO VII DERECHO DE HUELGA**

### **CAPITULO I Huelga y sus requisitos**

#### **Artículo 379°.- Definición**

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

#### **Artículo 373°.- Ámbitos de la huelga**

La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo 312°.

#### **Artículo 374°.- Requisitos para el ejercicio de la huelga**

Para el ejercicio del derecho del huelga se requiere que:

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

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

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

3. La controversia no haya sido sometida a arbitraje.

### **CAPITULO II Efectos y calificación de la huelga**

#### **Artículo 375°.- 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 éste. Se exceptúa los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende en los mismos términos la relación laboral de la totalidad

de los representados por las organizaciones convocantes, con las excepciones antes señaladas;

2. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social; 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 376°.- Prohibición de contratar personal de reemplazo**

Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de contratar directa o indirectamente personal de reemplazo. El incumplimiento de esta disposición será considerado como una infracción de tercer grado, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador.

**Artículo 377°.- 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, éste deberá abonar a los trabajadores las remuneraciones y demás derechos que les hubiera correspondido percibir durante el período en que se desarrolló la huelga.

**Artículo 378°.- 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 374°;
2. No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título;
3. Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores;
4. Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes; y,
5. No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje.

**Artículo 379°.- Declaración de ilegalidad y efectos**

La declaración de ilegalidad compete a la autoridad administrativa de trabajo, previa solicitud del empleador o empleadores afectados por la huelga, interpuesta por la vía del procedimiento administrativo trilateral.



La solicitud deberá ser presentada dentro del tercer día siguiente al momento en que el empleador tomó conocimiento del hecho en que sustenta su petición y será puesta en conocimiento de la organización sindical o los trabajadores convocantes de la huelga, para que formulen su contestación en un plazo de tres días. Vencido este plazo, con la contestación o sin ella, la autoridad administrativa de trabajo se pronunciará sobre la solicitud, bajo responsabilidad.

La resolución podrá ser apelada dentro de los tres (3) días siguientes de notificada. El expediente será elevado a la instancia superior dentro de los dos (2) días de interpuesta la apelación, debiendo la autoridad competente correr traslado a la otra parte para que absuelva la apelación en el plazo de tres (3) días.

Con la absolución de la otra parte o vencido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, la autoridad administrativa de trabajo resolverá en segunda y última instancia, dentro del plazo de tres días.

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

La declaración de ilegalidad de la huelga, por resolución definitiva, no tiene efecto retroactivo y no conlleva afectación o perjuicio alguno a los trabajadores que la acataron antes de ser ejecutable dicha resolución.

En lo no previsto por este artículo, se aplica lo dispuesto en el Título IV, Capítulo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **Artículo 380°.- Invalidez de las huelgas abusivas (\*)**

De convocarse una huelga atípica, además de lo previsto en los artículos 378° y 379°, se podrá declarar su invalidez cuando su ejercicio implique abuso del derecho. La solicitud la interpondrá el empleador a través del procedimiento establecido en el artículo anterior. En caso de ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes de ser notificada, la resolución que declare la invalidez de la huelga quedará en suspenso y sólo surtirá efectos si la sentencia de primera instancia declara infundada la demanda. La apelación que se interponga será concedida sin efecto suspensivo. El pronunciamiento de la Corte Suprema constituye precedente de observancia obligatoria cuando de él se puedan extraer criterios de aplicación general.

La acción impugnatoria se sustancia mediante el proceso sumarísimo a que se refieren los artículos 378° y 379° de la Ley Procesal del Trabajo y se interpone ante el juez de trabajo.

---

(\*) El artículo 380° fue aprobado por mayoría.

### **CAPITULO III**

#### **Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos**

##### **Artículo 381°.- Servicios esenciales**

Son servicios esenciales para la comunidad aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población, en particular:

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

##### **Artículo 382°.- Huelga en servicios esenciales**

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

##### **Artículo 383°.- 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 trabajadores deberán proveer el personal estrictamente indispensable para evitar aquellos riesgos.

##### **Artículo 384°.- Determinación de los servicios mínimos**

En los casos previstos en los dos artículos precedentes, el convenio colectivo determinará el número de trabajadores, categoría u ocupación, turnos o áreas a cubrir como servicios mínimos. En su defecto, los empleadores comprendidos comunicarán a la representación de los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, la relación antes mencionada. En caso de divergencia, la representación de los trabajadores podrá recurrir al órgano tripartito creado para tales efectos por el Consejo Nacional de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes, para que resuelva lo pertinente en un término de cinco (5) días.

##### **Artículo 385°.- 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, incurrirá en falta grave causante de despido.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **Otros medios de solución de conflictos durante la huelga**

**Artículo 386°.- Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga**

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

Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo podrá citar a reuniones conciliatorias con el objeto de encontrar una solución a la controversia.

## **FUNDAMENTACIÓN DEL VOTO EN MINORÍA RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 316º Y 380º**

### **Respecto del artículo 316º, sobre número mínimo para constituir un sindicato de empresa.**

El debate sobre una nueva ley de relaciones colectivas de trabajo viene enmarcado por los pareceres del Comité de Libertad Sindical de la OIT, máximo intérprete de los convenios 87, 98 y 151 de dicha organización, que el Perú ha ratificado.

Dicho Comité, ante el cual se planteó la presunta invalidez del número mínimo exigido por el D.L. 26693 para constituir sindicatos de empresa o de actividad, se limitó a recomendar que, en el caso de éstos últimos, el número de 100 trabajadores fuera reducido a 50. No objetó, en cambio, el señalado para los sindicatos de empresa, que es, por lo demás, el más generalizado, casi unánime, en las legislaciones de los países americanos.

La reducción de ese número a sólo 10 tendría efectos muy negativos, no sólo para la pequeña y microempresa, sino para los propios trabajadores, porque abre la posibilidad para la proliferación de los microsindicatos, que pulverizarían el movimiento sindical, cuya fortaleza radica en la unidad y no en la dispersión.

Pero para algunas empresas podría resultar sencillamente devastador, lo que se demuestra, más que con argumentos teóricos, con un contundente ejemplo práctico.

En una empresa con 10 trabajadores – que son inmensa mayoría en nuestro país – la constitución del sindicato podría conllevar lo siguiente:

- Dado que las juntas directivas sindicales suelen contar con 14 miembros, en éste todos los miembros serían dirigentes. Habría 10 generales y ningún soldado.
- Automáticamente, todos, absolutamente todos los trabajadores quedarían protegidos contra el despido, es decir, alcanzarían estabilidad absoluta, por el solo hecho de haber constituido el sindicato. Tal protección se extendería por 1 mes antes y tres meses después de la constitución (artículo 23.1 y 24.1)
- Tres de ellos - los dirigentes principales, se supone – mantendrían esa protección ilimitadamente en el tiempo (art. 23.2 )
- Al vencer el periodo de protección general, el sindicato presentaría un pliego de peticiones, para negociar el cual podría nombrar una comisión con tres miembros distintos a los dirigentes principales, a los cuales se extendería la protección por todo lo que dure el trámite de la negociación, al que la ley acertadamente no señala plazo. De ese modo, ya no tres, sino seis trabajadores serían inamovibles (art. 24.3)
- Dentro del periodo pertinente, se convocaría a elecciones. Dado que todos los trabajadores tendrán que ser dirigentes, por ser mayor el número de plazas para tales que el de trabajadores, todos ellos serán previamente candidatos. Los candidatos tampoco pueden ser despedidos (art. 23.3) un mes antes y tres después de las elecciones.
- Al sindicato le tienen que ser otorgados, para su uso discrecional, tres meses de licencia sindical al año (art.28). Eso, en proporción al total de jornadas meses útiles del

conjunto de trabajadores, medidas en meses, representa 3/110, o sea 2.72% del tiempo total, que será costo directo para el empleador.

Nuestra opinión es que esta reducción radical, no prevista en norma legal alguna a nivel mundial, sería perniciosa, y muy en especial para el empresario más débil, que constituye la inmensa mayoría nacional.

Ahora bien, el señalamiento de un mínimo razonable para la constitución de un sindicato de empresa no significa, en modo alguno, que se coarte la libertad sindical, sino sólo que ésta debe ser ejercida de un modo más eficaz, a través de otro tipo de organización, como es la de rama o actividad, a cuyo efecto el número exigido para su constitución se reduciría en 50% respecto del actual, en línea con lo que postula el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Nuestra ponencia es en el sentido de que el artículo 9º debiera decir:

#### **Artículo 316º.- Número mínimo de afiliados**

Para la constitución y subsistencia de un sindicato de empresa se requiere un mínimo de veinte (20) afiliados. Para la de un sindicato de otro nivel, cincuenta (50).

#### **Respecto del artículo 380º sobre invalidez de las huelgas abusivas**

La ley no ampara el ejercicio abusivo del derecho. Este no es sólo un principio jurídico de valor universal, sino que es además norma expresa del ordenamiento peruano (art. 2 del Título Preliminar del Código Civil)

La huelga abusiva es, por tanto, antijurídica. como recoge acertadamente el primer párrafo del artículo 380º del anteproyecto. Así lo contempla también legislación tan avanzada como la española (por no mencionar la de países más cercanos y con realidad más comparable con la peruana, y la jurisprudencia del Tribunal Supremo francés<sup>2</sup>). Al respecto, el artículo 7.2 del Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo de España 17/1977 establece que "las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo...se considerarán actos ilícitos o abusivos", disposición que no ha sido nunca objetada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y que ha recibido, más bien, la convalidación del respetado Tribunal Constitucional, el cual se ha limitado a interpretar que donde la ley dice "se considerarán" debe entenderse "se presumirán". En pocas palabras, según el TC español huelgas como la turnante o la huelga tapón o trombosis son manifestaciones abusivas del derecho de huelga y por lo tanto ilegales.

---

<sup>2</sup> La jurisprudencia del Supremo Tribunal francés considera abusivos o ilícitos los paros intermitentes, la huelga turnante, la huelga trombosis, la ocupación de los lugares de trabajos y piquetes de huelga (Javillier, Jean-Claude: Derecho del trabajo, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid 1982, p. 497)

Paradójicamente, el segundo párrafo del artículo 380º del anteproyecto no sólo parece estimular o incentivar estas formas perniciosas de conflicto, sino que las premia. En efecto, le bastaría al sindicato cuya huelga abusiva ha sido invalidada por la autoridad administrativa de trabajo presentar un simple recurso ante el juez para convertir la resolución administrativa en letra muerta. La sola interposición de ese recurso traería aparejado el que los efectos de la declaración de invalidez se suspendan *sine die*. De ese modo, quienes se encuentren en estado de huelga abusiva podrían continuar en ella sin que la empresa pudiera adoptar medida alguna, ni los trabajadores ni el sindicato enfrentar riesgo de una eventual sanción.

La huelga abusiva, declarada así por la autoridad, sería más segura y ventajosa que la huelga simplemente ilegal por defectos de forma.

Al sindicato, de otro lado, ni siquiera le interesaría ganar la impugnación; le bastará plantearla. Es decir, si tiene conciencia de que está abusando del derecho, puede dejar la acción paralizada inmediatamente después de interpuesta, ya que, como es sabido, el pleno jurisdiccional de los jueces laborales ha establecido el criterio de que en los procesos laborales no procede el abandono.

Nuestra ponencia es que el artículo 380º debiera decir:

**Artículo 380º.- Invalidez de las huelgas abusivas**

La huelga, en cualquiera de sus manifestaciones, será declarada inválida cuando su ejercicio implique abuso del derecho. La solicitud la interpondrá el empleador a través del procedimiento descrito en el artículo anterior. En caso de impugnación de la resolución, el pronunciamiento de la Corte Suprema respecto de la misma constituye precedente de observancia obligatoria cuando de él se puedan extraer criterios de aplicación general.

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

VÍCTOR FERRO DELGADO

## **TÍTULO VIII PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD**

### **Artículo 387°.- 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 un año y se inicia al extinguirse la relación laboral.

### **Artículo 388°.- 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 389°.- Caducidad de derechos del trabajador**

Caduca el derecho del trabajador:

1. A los sesenta (60) días, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan;
2. A los treinta (30) días, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractorio;
3. A los treinta (30) días, para demandar por hostilidad, vencido el plazo otorgado al empleador para que enmiende su conducta.

### **Artículo 390°.- Caducidad del derecho a imputar la falta**

Caduca la facultad del empleador de sancionar una falta:

1. A los treinta (30) días desde que ésta fue cometida, cuando la misma es sancionable con amonestación o suspensión;
2. A los sesenta (60) días de conocida o investigada una falta grave y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse producido.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- Primera.-** Toda referencia a un artículo en la presente Ley, sin indicación de la que forma parte, se entenderá referida a la Ley General de Trabajo.
- Toda referencia a días en esta Ley se entiende por hábiles, salvo indicación expresa en contrario. Toda referencia a mes equivale a treinta (30) días, y viceversa.
- Segunda.-** La tutela judicial del derecho constitucional a la libertad sindical, a que se refiere el Artículo 22º de la presente ley, será recabada mediante la Acción de Amparo, de conformidad con lo señalado por el numeral 11) del Artículo 24º de la Ley Nº 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo.
- Por excepción, serán competentes para tramitar esta acción, en primera instancia, el Juez de Trabajo y en instancia de apelación la Sala Laboral de la Corte Superior respectiva.
- Tercera.-** Modifíquense los Artículos 9º, 27º y 101º de la Ley Procesal del Trabajo, Ley Nº 26636, que quedan redactados con el siguiente texto:
- “Artículo 9º.- CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.-** Las organizaciones sindicales constituidas y registradas de acuerdo a ley tienen legitimación para la defensa de sus derechos. Asimismo, representan a los trabajadores comprendidos en su ámbito en las controversias de naturaleza colectiva y en las de naturaleza individual, salvo, en este último caso, que el trabajador accione directamente.”
- “Artículo 27º.- CARGA DE LA PRUEBA.-** Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:
3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque salvo los casos en que la ley establece una presunción de nulidad, y la hostilidad de la que fuera objeto. ”
- “Artículo 101º.- MEDIDAS TEMPORALES SOBRE EL FONDO Y MEDIDA INNOVATIVA.-** En los procesos de impugnación del despido y pago de beneficios sociales, el Juez puede dictar las siguientes medidas cautelares:
1. Disponer el pago de una asignación provisional y fijar su monto, que no podrá exceder la remuneración ordinaria del demandante y con cargo a su compensación por tiempo de servicios; y,
  2. La suspensión del despido cuando se ha demandado su nulidad, o del traslado del trabajador. El otorgamiento de esta medida, determina la improcedencia o la extinción, según el caso, de la asignación provisional que hubiere sido solicitada u otorgada.”
- Cuarta.-** La normativa contenida en esta Ley es de aplicación a las negociaciones colectivas que no siguen el procedimiento regular establecido en esta Ley, en lo que les fuera aplicable.
- Quinta.-** Los trabajadores públicos se rigen por esta ley, sin perjuicio de las disposiciones específicas referidas a la carrera administrativa. Sin embargo, su incorporación se produce en forma gradual, para no afectar



las provisiones presupuestarias. No obstante, son inmediatamente aplicables a los trabajadores públicos las disposiciones contenidas en los Títulos V y VII de esta Ley.

**Sexta.-** A efectos de esta Ley, toda referencia a empresa, en el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se entiende hecha a entidad pública con pliego presupuestario propio.

**Sétima.-** La negociación colectiva de los trabajadores públicos deberá realizarse y concluir a más tardar el 30 de abril de cada año. De no haber acuerdo, el laudo, en caso de haber arbitraje, deberá ser expedido a más tardar cuarenta y cinco (45) días naturales después.

El contenido económico del convenio o laudo resultante será incorporado dentro del proyecto de presupuesto del respectivo sector y regirá para el siguiente ejercicio.

**Octava.-** No están comprendidos dentro del régimen de beneficios establecido por esta Ley los trabajadores que perciben el treinta por ciento (30%) o más del importe de la tarifa que paga el público por los servicios. No se considera tarifa a las remuneraciones imprecisas tales como la comisión y el destajo.

**Novena.-** 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.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley se rige por las leyes anteriores. Empero si desde que entra en vigencia transcurre el tiempo requerido en ella para la prescripción, ésta surte su efecto, aunque por dichas leyes se necesitare un lapso mayor.

**Segunda.-** Las negociaciones colectivas en trámite al entrar en vigencia la presente Ley, se adecuarán a sus disposiciones.

**Tercera.-** Deróguense las siguientes disposiciones legales:

- a) Ley N° 25129, Ley N° 25139, Ley N° 26196, Ley N° 26644, artículo 2° de la Ley N° 26645, capítulo VI de la Ley N° 27050, artículo único de la Ley N° 27185, Ley N° 27240, capítulo IV de la Ley N° 27337, Ley N° 27402, Ley N° 27403, artículo único de la Ley N° 27404, Ley N° 27591, Ley N° 27606, Ley N° 27626, Ley N° 27671, Ley N° 27735 y Ley N° 27700.
- b) Decreto Legislativo N° 677, Decreto Legislativo N° 688 con excepción de la Cuarta disposición transitoria y final, Decreto Legislativo N° 713, Decreto Legislativo N° 854, y Decreto Legislativo N° 892.
- c) Decreto Ley N° 14222 y Decreto Ley N° 25593.
- d) Decreto Supremo N° 001-97-TR, Decreto Supremo N° 002-97-TR, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 18° y 19° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, y Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

e) Las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**Cuarta.-** Las normas reglamentarias de la presente Ley serán dictadas progresivamente, por títulos o capítulos, según se requiera. Al concluir la reglamentación, el Poder Ejecutivo aprobará el Texto Unico Ordenado de la misma.

**Quinta.-** Los reglamentos existentes sobre las materias que regula la presente Ley, continúan rigiendo subsidiariamente en cuanto sean compatibles con ésta.

**Sexta.-** La presente Ley entra en vigencia a los treinta (30) días de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".