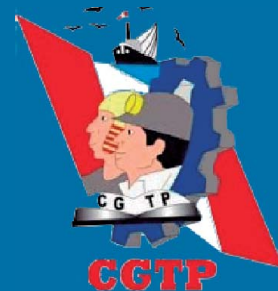


Confederación General de  
Trabajadores del Perú



# ANTE PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO





# **ANTE PROYECTO LEY GENERAL DE TRABAJO**



# Presentación

**E**n cumplimiento a los acuerdos orgánicos del Secretariado CGTP al verse con la imperiosa necesidad de tener el proyecto de Ley General del Trabajo, ha elaborado un Ante Proyecto de LGT, que establece el marco general para superar la dispersión legislativa y terminar con los regímenes laborales discriminatorios. El Perú es el único país en las Américas que ha optado por una política supuestamente destinada a combatir la informalidad a través de la rebaja de los estándares laborales, cuyo único resultado claro es degradar la protección que la legislación del trabajo ha reconocido a las y los trabajadores.

Este anteproyecto ha sido elaborado por un grupo de dirigentes y técnicos de la CGTP, y fue presentado en un encuentro sindical nacional realizado el 27 de junio 2015, que permitió recoger importantes aportes de las bases. La dirección de la CGTP, considera importante seguir discutiendo este anteproyecto, por lo que ha lanzado una Campaña Nacional de Consulta que seguirá recogiendo los aportes de sus bases afiliadas hasta el 30 de noviembre 2015. En ese periodo, las federaciones, sindicatos y trabajadores podrán opinar, y aportar al contenido del Ante Proyecto Ley General del Trabajo, escribiendo al correo: [cgtp@cgtp.org.pe](mailto:cgtp@cgtp.org.pe). Se canalizara a través del Departamento de Defensa Laboral CGTP. El Anteproyecto estará disponible en la página web de la CGTP: [www.cgtp.org.pe](http://www.cgtp.org.pe)

Con este proceso de consulta, aspiramos a tener una propuesta de Ley General de Trabajo justa y democrática, que brinde predictibilidad a la resolución de los conflictos laborales.

El Ante Proyecto de Ley General del Trabajo consta de 358 artículos organizados en dos partes y ocho títulos, así como 4 disposiciones complementarias, 10 disposiciones transitorias y 1 final.

Lima, 25 de agosto  
p. Secretariado Ejecutivo CGTP



# PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO

<b>TITULO PRELIMINAR</b>	8
<b>PRIMERA PARTE: DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO</b>	
<b>TITULO I</b>	14
CONTRATO DE TRABAJO	13
<b>Capítulo I: Definición y objeto</b>	13
<b>Capítulo II: Sujetos del contrato de trabajo</b>	13
Sub – capítulo I El empleador	13
Sub – capítulo II El trabajador	14
<b>Capítulo III: Elementos y eficacia del contrato de trabajo</b>	16
<b>Capítulo IV: Duración del contrato de trabajo</b>	17
Sub – capítulo I Contrato de trabajo de duración indeterminada	
Sub – capítulo II Contrato de trabajo de duración determinada	17
<b>Capítulo V: Contrato de trabajo especiales</b>	20
Sub – capítulo I Contrato a tiempo parcial	20
Sub – capítulo II Contrato de trabajo a domicilio	20
Sub – capítulo III Contrato de trabajo a distancia	21
Sub – capítulo II Contrato de trabajo de extranjeros	21
<b>Capítulo VI: Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo</b>	23
Sub – capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores	23
Sub – capítulo II Derechos y obligaciones de los empleadores	26
<b>Capítulo VII: Modalidades formativas laborales</b>	28
Sub – capítulo I Modalidades formativas laborales	28
Sub – capítulo II Contrato de aprendizaje	28
Sub – capítulo III Capacitación laboral juvenil	29
Sub – capítulo IV Prácticas preprofesionales	30
Sub – capítulo V Pasantía en la empresa	30
Sub – capítulo VI Normas comunes a las modalidades formativas	31
<b>TITULO II</b>	
<b>DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO</b>	
<b>Capítulo I: Periodo de prueba</b>	33
<b>Capítulo II: Ascenso</b>	34
<b>Capítulo III: Modificación de la relación de trabajo</b>	35
<b>Capítulo IV: Suspensión de la relación de trabajo</b>	36
<b>Capítulo V: Extinción de la relación de trabajo</b>	38



Sub – capítulo I	Causas de extinción	38
Sub – capítulo II	Despido por causa justificada	39
Sub – capítulo III	Despido lesivo de derechos fundamentales y fraudulento	41
Sub – capítulo IV	Actos de hostilidad	41
Sub – capítulo V	Impugnación del despido	42
Sub – capítulo VI	Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa	44

### TITULO III

#### REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

<b>Capítulo I:</b>	<b>Remuneración</b>	47
Sub – capítulo I	Disposiciones generales	47
Sub – capítulo II	Remuneración mínima	49
Sub – capítulo III	Gratificación por fiestas patrias y navidad	49
Sub – capítulo IV	Asignación familiar	50
<b>Capítulo II:</b>	<b>Beneficios sociales</b>	51
Sub – capítulo I	Seguro de vida	51
Sub – capítulo II	Compensación por Tiempo de Servicios	52
Sub – capítulo III	Participación en las utilidades	52
<b>Capítulo III:</b>	<b>Pago de la remuneración y los beneficios</b>	58
Capítulo IV:	Protección y privilegios	59

### TITULO IV

#### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

<b>Capítulo I:</b>	<b>Jornada de trabajo y sobretiempos</b>	61
Sub – capítulo I	Jornada de trabajo	61
Sub – capítulo II	Trabajo en sobretiempos	63
<b>Capítulo II:</b>	<b>Descansos remunerados</b>	64
Sub – capítulo I	Descanso semanal obligatorio	64
Sub – capítulo II	Días feriados	64
Sub – capítulo III	Vacaciones anuales	65
<b>Capítulo III:</b>	<b>Normas especiales para grupos ocupacionales específicos</b>	69
Sub – capítulo I	Trabajo de personas con responsabilidades familiares	69
Sub – capítulo II	Trabajo de menores de edad	70
Sub – capítulo III	Trabajo de personas con discapacidad	70
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Personal de dirección y de confianza</b>	72

### TITULO V

<b>PRESCRIPCION Y CADUCIDAD</b>	73
---------------------------------	----

**SEGUNDA PARTE: DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO****TITULO VI****DERECHO DE SINDICACION**

Capítulo I:	Contenido de la libertad sindical	75
Capítulo II:	Organizaciones sindicales	76
Capítulo III:	Órganos sindicales y del patrimonio sindical	79
Capítulo IV:	Protección de la libertad sindical	80
Capítulo V:	Disolución y liquidación de las organizaciones sindicales	83

**TITULO VII****DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA**

Capítulo I:	Bases de la negociación colectiva	84
Capítulo II:	Aspectos generales del procedimiento de negociación colectiva	86
Capítulo III:	Negociación directa	88
Capítulo IV:	Conciliación	89
Capítulo V:	Convenio colectivo	90
Capítulo VI:	Arbitraje	92

**TITULO VIII****DERECHO DE HUELGA**

Capítulo I:	Huelga y sus requisitos	94
Capítulo II:	Efectos y calificación de la huelga	95
Capítulo III:	Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos	97
Capítulo IV:	Otros medios de solución de conflictos durante la huelga	98

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	99
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	100
DISPOSICIONES FINALES	101



# PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO



## TITULO PRELIMINAR

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

El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social.

Asimismo, toda relación laboral debe ser compatible con la dignidad humana. Todo acto o pacto en contrario es nulo de pleno derecho. Es contrario a ella, entre otros supuestos, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, las degradantes condiciones de trabajo.

En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales y convencionales de trabajadores y trabajadoras.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro un régimen de igualdad de trato. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

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

El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo. El Estado impulsa el dialogo y la concertación social en todas sus formas.

Dichas políticas deben estar orientados prioritariamente a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la capacitación continua de las mujeres, en donde se incluya a todos los niveles educativos y todas las edades.

### **Artículo III.- Ámbito de la ley**

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; y las relaciones colectivas de trabajo. En este orden comprende las prestaciones laborales de naturaleza laboral, cooperativa o administrativas.

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

Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 V.- Prestaciones subordinadas**

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

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

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

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

Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.





Igualmente se determina la existencia de una relación laboral, cuando se presentan en forma alternativa y no concurrentes alguno de los de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”

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

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

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.

Asimismo, resulta aplicable el ordenamiento laboral, cuando las referidos prestaciones encubren una relación de trabajo.

#### **Artículo IX.- Aplicación a los trabajadores autónomos**

La presente Ley es aplicable a los trabajadores y trabajadoras autónomos/as en lo que resulte pertinente.

#### **Artículo X.- Aplicación de la ley a los Regímenes Especiales**

Los regímenes especiales de trabajo se rigen por la presente Ley, salvo en lo que establezcan sus propias normas.

Sólo por ley se crean regímenes especiales en consideración a la naturaleza o características diferenciales de la actividad en la que se presta el servicio.

#### **Artículo XI.- Socios trabajadores y las socias trabajadoras de cooperativas**

Los socios trabajadores y las socias trabajadoras de las cooperativas de trabajadores se rigen por la presente Ley, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas de su vínculo asociativo.

#### **Artículo XII.- Servicios no comprendidos**

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.

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

#### **Artículo XIII.- Principios del ordenamiento laboral**

Son principios del ordenamiento laboral:

1. Interpretación más favorable al trabajador o trabajadora 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 o trabajadora.
2. Norma más favorable al trabajador o trabajadora 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 o trabajadora nacidos de normas imperativas.
4. Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del

tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. Solo pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de partes.

5. Igualdad ante la ley, de trato, de oportunidades y a la no discriminación

Todas las personas trabajadoras gozan de los derechos derivados del principio de la igualdad y de la prohibición de discriminación. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador o portadora del VIH/ SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. No constituyen discriminación las acciones positivas, exclusiones o preferencias adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.

7. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

8. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva de los trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen público y privado, como mecanismo básico para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el marco de una relación laboral.

#### **Artículo XIV.- Fuentes del derecho del trabajo**

Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:

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

#### **Artículo XV.- Bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales laborales**

Los tratados internacionales sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú, integran el bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales laborales enumerados en la Constitución Política del Perú.

#### **Artículo XVI.- Regulación del Decreto de Urgencia en materia laboral**

El Decreto de Urgencia al regular materia económica y financiera, sólo puede comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por las normas presupuestales, cuando superen estos.

#### **Artículo XVII.- Contenido del convenio colectivo**

La parte normativa del convenio colectivo regula las relaciones individuales y genera derechos y obligaciones para los trabajadores/as y el empleador o empleadora; 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 o empleadora. La parte delimitadora fija los ámbitos personal, espacial y temporal de vigencia.

#### **Artículo XVIII.- La costumbre**

La costumbre se produce cuando existen prácticas reiteradas que generan conciencia de obligatoriedad, de modo abstracto y general. Es válida la costumbre que complementa, mejora o reemplaza a otras nor-



mas, pero no las que las contrarían. Si se generan derechos para destinatarios concretos y singulares se produce consolidación por el transcurso del tiempo.

### **Artículo XIX.- Vigencia en el espacio de la ley laboral**

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

### **Artículo XX.- Relaciones laborales internacionales**

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 XXI.- Competencia jurisdiccional y legislación aplicable**

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

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

### **Artículo XXII.- Vigencia en el tiempo de la ley laboral**

La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

### **Artículo XXIII.- Aplicación supletoria del Código Civil**

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

### **Artículo XXIV.- Rol del Estado en las relaciones laborales**

El Estado orienta y sujeta su actuación al cumplimiento y garantía de los derechos reconocidos en la Constitución Política, los Tratados Internacionales ratificados por el Perú, las demás normas laborales y los criterios establecidos por los tribunales supranacionales a los que el Perú está sujeto, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. En materia de interpretación normativa se consideran los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

### **Artículo XXV.- Justicia Laboral.**

En consecuencia, los jueces y juezas laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humano y la ley.

Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales.





# PRIMERA PARTE

## DE LAS RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

# TITULO I

## 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 subordinación, 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 razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Los contratos y cláusulas del contrato de trabajo que constituyan o causen discriminación por razones prohibidas o no justificadas, se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a res-ponsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean suficientes, efectivas y proporcionales al daño sufrido, así mismo, las sanciones, en casos emblemáticos serán lo suficientemente disuasorias para prevenir futuros comportamientos similares. El o la postulante o la postulante que se considere discriminado/ discriminada podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

### CAPÍTULO II

#### Sujetos del contrato de trabajo

##### Sub – capítulo I

##### El empleador

#### **Artículo 4º.- Empleador**

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

#### **Artículo 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 del empleador.

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



### **Artículo 6°.- Grupo de empresas**

Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general.

Cuando un trabajador presta servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos. La prestación de servicios simultáneos para más de una empresa debe constar expresamente en el contrato.

### **Artículo 7°.- Presunción de grupo de empresas**

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

1. Desarrollan en conjunto actividades que evidencian su integración económica o productiva.
2. Existe 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 naturales.
4. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema.

### **Artículo 8°.- Traspaso de trabajadores**

El traspaso de trabajadores entre empresas que forman un grupo no afecta las remuneraciones, la categoría, ni la antigüedad del trabajador.

### **Artículo 9°.- Reorganización de la empresa o sustitución del empleador**

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

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

### **Artículo 10°.- Efectos laborales de la transmisión de empresa**

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

Ambos responden solidariamente 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, nacidos 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.

## **Sub – capítulo II El trabajador**

### **Artículo 11°.- 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.

## **CAPITULO III**

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

#### **Artículo 12º.- Capacidad para contratar**

Pueden contratar la prestación de su trabajo:

1. Quienes tengan plena capacidad de ejercicio, conforme a lo dispuesto por el Código Civil.
2. Los menores de dieciocho años que cuenten con la edad mínima y cumplan con los requisitos que establece la presente Ley.
3. Los extranjeros, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

#### **Artículo 13º.- Forma del contrato de trabajo**

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

Se celebran por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga la ley. Estos deben ser registrados ante la Autoridad de Trabajo dentro de los quince (15) días de celebrados.

La omisión de la forma escrita y su registro, cuando así lo disponga la ley, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dicho contrato.

#### **Artículo 14º.- 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.

El trabajador tiene derecho a que se le abone la remuneración que corresponda a la labor efectivamente prestada. La nulidad absoluta del contrato no afecta los derechos del trabajador por los servicios prestados.





## CAPITULO IV

### Duración del contrato de trabajo

#### Sub – capítulo I

#### Contrato de trabajo de duración indeterminada

##### **Artículo 15°.- Duración del contrato**

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

##### **Artículo 16°.- Otros supuestos de contratos indeterminados**

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.
  - c) La naturaleza de las labores del trabajador.

##### **Artículo 17°.- Criterios aplicables**

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

#### Sub – capítulo II

#### Contrato de trabajo de duración determinada

##### **Artículo 18°.- Contrato de duración determinada**

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

Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador a la Autoridad de Trabajo para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.

##### **Artículo 19°.- Clases de Contrato**

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

### **Artículo 20°.- 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, aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La duración máxima de este contrato es de un año.

### **Artículo 21°.- Contrato ocasional**

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

### **Artículo 22°.- Contrato de suplencia**

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

### **Artículo 23°.- Contrato por obra determinada o para servicio específico**

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

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

### **Artículo 24°.- Conversión de los contratos**

Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada:

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o de las prórrogas pactadas de acuerdo a ley.
2. Cuando se trata de un contrato por obra determinada o para servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia del contrato.
3. Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador continúa laborando.
4. Cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la ley.
5. Cuando el contrato no consigna la causa objetiva de la contratación, no es celebrado por escrito o no es registrado.

### **Artículo 25°.- Prohibición de contratar a trabajadores permanentes que cesen**

Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no podrán ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un (1) año calendario desde la extinción de la relación de trabajo.

### **Artículo 26°.- Igualdad de derechos**

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



**Artículo 27º.- Plazo máximo a los contratos de duración determinada**

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dieciocho (18) meses.

## CAPITULO V

### Contratos de trabajo especiales

#### Sub - capítulo I

#### Contrato de trabajo a tiempo parcial

##### **Artículo 28°.- Definición, duración y forma del contrato**

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

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse con duración indeterminada o determinada y debe constar por escrito. El número de trabajadores contratados a tiempo parcial no puede exceder del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa, salvo que la naturaleza de la actividad lo justifique o se amplíe por convenio colectivo.

##### **Artículo 29°.- Derechos de los trabajadores**

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

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

#### Sub - capítulo II

#### Contrato de trabajo a domicilio

##### **Artículo 30°.- Definición y forma del contrato**

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

El contrato de trabajo a domicilio en sus diversas modalidades se celebra por escrito.

##### **Artículo 31°.- 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 puede deducir hasta el quince por ciento (15%) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo de éste por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes que le fueron entregados hasta cumplir el pago del valor respectivo.

##### **Artículo 32°.- 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.



3. Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.

#### **Artículo 33°.- 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 34°.- Régimen de seguridad social**

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

### **Sub - capítulo III Contrato de trabajo a distancia**

#### **Artículo 35°.- Definición**

El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene conexión a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo a domicilio, 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.

### **Teletrabajo.**

#### **Artículo 36.- Definición.**

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnología de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito, debiendo ser presentado a la Autoridad de Trabajo para efecto del registro.

Se sujeta a sus normas especiales. (Ley 30036}

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

#### **Artículo 37°.- Contratación de Trabajadores Extranjeros**

El contrato de trabajo del personal extranjero puede celebrarse a plazo fijo o por tiempo indeterminado. Se celebra por escrito y es presentado a la Autoridad de Trabajo para efectos del registro.

Se sujeta a las normas de extranjería y a las políticas de empleo.

## CAPITULO VI

### Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo

#### Sub - capítulo I

### Derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

#### **Artículo 38°.- 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, acoso moral y otras ofensas similares.
4. La igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación.
5. El ascenso y a la conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta Ley.
6. El pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden.
7. A no ser despedido sin causa justificada, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley.
8. La protección a la madre trabajadora y los derechos que se deriven de su condición, al ejercicio efectivo de la Licencia por Paternidad para contribuir al reparto de las responsabilidades familiares.
9. El ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
10. 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.
11. A ser informado sobre sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, en particular sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental.
12. Los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### **Artículo 39°.- 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 de carácter discriminatorio. No son actos discriminatorios las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo.

#### **Artículo 40°.- Protección de la dignidad e intimidad del trabajador**

En la relación laboral:

1. No pueden realizarse registros sobre la persona del trabajador y sus efectos particulares, como medida preventiva para cautelar los bienes de propiedad de la empresa o que estén bajo su custodia. No obstante, podrán realizarse cuando sea indispensable para la investigación de hechos referidos a la disposición de dichos bienes, debiendo, en tal caso, salvaguardarse la dignidad e intimidad del trabajador.
2. La vigilancia o supervisión de la labor de los trabajadores es ejercida por el personal de la empresa a quien el empleador asigna dichas funciones. No puede ser realizada por personal de servicios externos de vigilancia o seguridad, conforme a la ley de la materia. El uso de equipos de grabación de la imagen o la voz, o de cualquier otro sistema o procedimiento de vigilancia a distancia, no está permitido, con excepción de las áreas o zonas del centro de trabajo abiertas al público y en aquellas en las sea necesario para prevenir riesgos para la vida, la salud o la integri-



- dad física del trabajador o para los bienes de propiedad de la empresa o que estén bajo su custodia. En ningún caso puede realizarse esta clase de vigilancia en zonas destinadas a actividades privadas del trabajador tales como servicios higiénicos, vestidores, comedores y otras similares.
3. El trabajador no está obligado a proporcionar al empleador datos o información sobre sus convicciones religiosas, filosóficas, políticas o similares, así como sobre su vinculación con partidos, iglesias o confesiones religiosas, sindicatos y asociaciones de cualquier naturaleza. Sólo deberá brindar aquella que sea necesaria para acreditar su calificación profesional, aptitud física y psíquica, antecedentes penales y condiciones personales o familiares que constituyan requisitos para la percepción de beneficios laborales. En cualquier caso, el empleador está obligado a guardar reserva de la información proporcionada por el trabajador.
  4. No se podrá obligar a los trabajadores a modificar su aspecto personal o vestimenta, salvo por motivos de higiene, salud o seguridad de los usuarios o del propio trabajador. El uso de uniformes, así como la exigencia del uso de determinada clase de ropa, puede ser establecido por el empleador por los motivos antes mencionados o cuando resulte necesario para la identificación de la labor que realiza el trabajador.
  5. Cuando la labor se realice mediante el uso de equipos tecnológicos, tales como el correo electrónico, equipos de comunicación celular, equipos de ubicación satelital o similares, el trabajador está obligado a emplearlos para el cabal cumplimiento de su labor. Las partes pueden pactar expresamente el uso exclusivo de éstos equipos para fines laborales, sin perjuicio de las comunicaciones que el trabajador efectúe por motivos de necesidad personal o familiar.  
El empleador al realizar el control de la debida utilización de esos equipos deberá abstenerse de indagar o invadir aspectos de la vida privada, familiar, social o de cualquier otra índole del trabajador, ajena a la relación laboral.

#### **Artículo 41º.- Protección de la libertad sexual**

1. El trabajador tiene derecho a la protección de su libertad sexual. El empleador está obligado a prevenir y sancionar el acoso sexual en el centro de trabajo.
2. El acoso sexual consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual, reiterada y no deseada o rechazada, realizada por el empleador, sus representantes, el personal de dirección o cualquier trabajador que ejerce una posición jerárquica o de autoridad en la empresa, aprovechando dicha posición o cualquier otra situación ventajosa, para solicitar u obtener favores sexuales de un trabajador subordinado a su autoridad.
3. También constituye acoso sexual la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de uno o más trabajadores hacia otro u otros, con prescindencia de jerarquía, categoría, función, nivel remunerativo o análogo, que cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
4. Constituyen manifestaciones de acoso sexual la promesa implícita o expresa de trato preferente o beneficioso o la amenaza implícita o explícita de perjudicar la situación laboral de la víctima, a cambio de favores sexuales; el uso de términos de naturaleza o connotación sexual, insinuaciones, proposiciones, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos; los acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que sean ofensivos y no deseados; así como el trato ofensivo u hostil a la víctima por el rechazo de dichas conductas.
5. El empleador es responsable en caso de no adoptar medidas para prevenir el acoso sexual en el centro de trabajo, haciendo explícito su rechazo de esta conducta. Le corresponde establecer un procedimiento directo, rápido y reservado para que el trabajador que resulte víctima de esta conducta pueda presentar su queja y esta sea tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad.
6. El empleador es responsable de establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permitan las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denun-

cias realizadas y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando existe causa. Dicho procedimiento no podrá exceder un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. Así mismo, es responsable por la difusión y capacitación de este procedimiento a todos los trabajadores y las trabajadoras del centro de trabajo.

7. Este procedimiento rápido podrá definirse y negociarse con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras; tales como la elaboración y difusión de dichos procedimientos, campañas de sensibilización, acciones de formación, entre otros.
8. Toda denuncia de hostigamiento sexual deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo con el objetivo que este vele con el cumplimiento de este procedimiento. En caso de que la persona hostigadora sea el empleador, la persona víctima podrá informar directamente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

#### **Artículo 42°.- Protección de la integridad psíquica, moral y física del trabajador**

1. El trabajador tiene derecho a laborar en un ambiente que respete su dignidad y proteja su integridad psíquica, moral y física. Corresponde al empleador prevenir y sancionar el acoso moral en el centro de trabajo.
2. El acoso moral, se produce cuando el trabajador es objeto de hostigamiento sistemático y reiterado por sus superiores u otros trabajadores, cualquiera sea la jerarquía, categoría, nivel remunerativo o función de éstos, expresado en conductas o palabras ofensivas o humillantes, intimidaciones, actos abusivos, gestos y documentos que tengan por motivo o por efecto, rebajar su dignidad, afectar su integridad física, moral y psíquica, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil y humillante, degradando sus condiciones reales de trabajo.
3. El empleador es responsable por no adoptar medidas para prevenir el acoso moral en el centro de trabajo, haciendo explícito su rechazo de esta conducta. Asimismo, debe establecer un procedimiento directo, rápido y reservado para que el trabajador que resulte víctima de esta conducta pueda presentar su queja y esta sea tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad.

#### **Artículo 43°.- Garantía de la libertad de expresión**

El trabajador tiene derecho a la libre expresión de sus ideas y opiniones en materia religiosa, política, filosófica, sindical y, en general, sobre cualquier otra materia, sin que pueda ser coactado a no emitir las o sancionado por hacerlo. Este derecho comprende las opiniones del trabajador, expresadas en forma individual o colectiva, que contengan críticas o reclamos sobre el funcionamiento de la empresa, formuladas por cualquier medio de difusión, interno externo.

#### **Artículo 44°.- Garantía de la libertad religiosa**

El trabajador goza de inmunidad de coacción en relación a la religión que profesa o a su ausencia de confesión religiosa. No puede ser objeto de discriminación a causa de dichas convicciones.

Tiene el derecho a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que considere sagrado, según su confesión religiosa, siempre que su ejercicio no resulte incompatible con la organización social del trabajo y cumpla la jornada laboral vigente en el centro de trabajo.

#### **Artículo 45°.- Obligaciones de los trabajadores**

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de éste o sus representantes, con diligencia y eficiencia.
2. Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación a sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven





- la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la OIT del 18 de junio de 1998 o lesionen su dignidad e intimidad.
3. Observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; y presentarse a sus labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo salvo prescripción médica, que deberá poner en conocimiento inmediato del empleador, o autorización expresa del empleador.
  4. Guardar el debido respeto al empleador y/o sus representantes.
  5. Cumplir las normas sobre seguridad y salud vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo.
  6. Abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador.
  7. No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de éste.
  8. Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas.
  9. Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado observando criterios de razonabilidad, que deberá comunicar al empleador.
  10. Cuidar y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren proporcionado para ejecutar sus labores, así como; los bienes encomendados a su custodia, no siendo responsable del deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de los mismos.
  11. Observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de naturaleza sexual o moral.
  12. Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad.
  13. Las demás que establece la Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

#### **Artículo 46°.- 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.

#### **Artículo 47°.- Pactos de permanencia y de exclusividad**

Los pactos de exclusividad y de permanencia tienen validez cuando son celebrados por escrito y constan en el contrato de trabajo o en un convenio independiente.

Por el pacto de exclusividad el trabajador se obliga a no prestar otros servicios en régimen de subordinación o autonomía ni realizar actividad por cuenta propia, a cambio de una compensación económica. Si el trabajador incumple lo pactado, pierde el derecho a 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 48°.- Derecho de los empleadores**

Son derechos de los empleadores:

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

#### **Artículo 49°.- Reglamento interno de trabajo**

Todo empleador que ocupe a más de cincuenta trabajadores está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo, que es aprobado por la Autoridad 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 por el lapso de cinco (05) días útiles. Cumplido este requisito, es presentado a la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación.

Dentro de los diez (10) días útiles de la presentación del reglamento, el sindicato o los representantes de los trabajadores pueden formular directamente sus observaciones a dicha autoridad. Vencido dicho plazo la autoridad administrativa de trabajo resuelve la solicitud de aprobación en un plazo máximo de diez (10) días útiles, vencido el cual, sin que haya pronunciamiento, se entenderá no aprobado el reglamento interno de trabajo.

#### **Artículo 50°.- 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, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez, después de conocida o investigada la falta.

Dichas sanciones no pueden consistir en multas o medidas que reduzcan la remuneración del trabajador o modifiquen sus condiciones de trabajo. En caso de imponerse la medida de suspensión, ésta no puede exceder de seis días hábiles. De existir falta grave el empleador puede aplicar esta sanción alternativamente al despido hasta un máximo de tres meses.

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

#### **Artículo 51°.- 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 mediante información, capacitación y aplicación de las medidas de seguridad y salud correspondientes.
3. Guardar a los trabajadores y las trabajadoras, el respeto y consideración debida a su integridad, honor e intimidad. Debiendo adoptar políticas y mecanismos internos contra el acoso sexual laboral y la discriminación.



4. Pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda.
5. Proporcionar a los trabajadores el espacio y los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
6. Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.
7. Fomentar o proporcionar a los trabajadores capacitación en el trabajo, para su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad.
8. Efectuar conforme a Ley los aportes que le corresponda como empleador a los sistemas de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores y, asimismo, hacer entrega a la entidad respectiva de los aportes de éstos que esté obligado a retener.
9. Suministrar a la organización sindical la información | sobre la marcha de la empresa, a que ésta tiene derecho conforme a lo que establece el artículo 340º de la presente Ley.
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.
11. Informar sobre los riesgos que afecten la producción, productividad, la ecología y medio ambiente, de ser el caso.
12. Las demás que establece esta Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

## **CAPÍTULO VII**

### **Modalidades Formativas Laborales**

#### **Sub - capítulo I**

#### **Modalidades Formativas Laborales**

##### **Artículo 52°.- Modalidades Formativas**

Las modalidades formativas 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. Del aprendizaje.
2. De capacitación laboral juvenil.
3. De prácticas pre-profesionales.
4. De pasantía en la empresa.

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 53°.- 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.

Las edades mínima y máxima para ejecutar contratos de aprendizaje son de catorce (14) y veinticuatro (24) años, siempre que se acredite haber concluido estudios primarios.

##### **Artículo 54°.- Formas de aprendizaje**

El aprendizaje puede darse con predominio en el centro laboral o con predominio en la entidad especializada en calificación profesional.

El aprendizaje con predominio en el centro laboral se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en la entidad especializada de calificación profesional.

El aprendizaje con predominio en la entidad especializada permite que, durante el periodo de aprendizaje, la persona pueda aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes al desempeño de una situación real de trabajo.

##### **Artículo 55°.- 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.



### Sub - capítulo III

## Capacitación Laboral Juvenil

#### **Artículo 56°.- Capacitación laboral juvenil**

La capacitación laboral juvenil tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre dieciséis (16) y veintiún (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 veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa. En caso de empresas con menos de diez (10) trabajadores y más de tres (3), se podrá contratar bajo esta modalidad a un (1) trabajador.

#### **Artículo 57°.- Requisitos para el empleador**

Para poder celebrar convenios 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 de la Compensación por Tiempo de Servicios.
2. No haber despedido injustificadamente, dentro de los noventa (90) días anteriores, a trabajadores que desempeñaban tareas equivalentes o similares a las del joven a capacitar.
3. Cumplir el respectivo programa de capacitación laboral juvenil.

#### **Artículo 58°.- Programa de capacitación laboral juvenil**

En enero de cada año, el empleador debe presentar a la Autoridad 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.

El programa debe contener:

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 convenio colectivo se pueden establecer plazos diferentes.
4. Requisitos para la obtención del certificado de capacitación.

#### **Artículo 59°.- Supervisión del programa**

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

**Artículo 60°.- Convenio de capacitación laboral juvenil**

El convenio de capacitación laboral juvenil se celebra con carácter individual y por escrito, debiendo precisar:

1. La ocupación materia de la capacitación específica.
2. El monto de la retribución económica mensual.
3. Las causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.

Tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogables por otros doce cuando ello está previsto en el programa 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.

El contrato es puesto en conocimiento de la Autoridad de Trabajo dentro de los quince (15) días de su iniciación.

**Artículo 61°.- 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 62°.- 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 plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo.

**Artículo 63°.- Convenio de prácticas preprofesionales**

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

## **Sub - capítulo V Pasantía en la empresa**

**Artículo 64°.- Pasantía en la empresa**

La Pasantía en la Empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza y contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubicará a los beneficiarios y a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

**Artículo 65°.- Beneficiarios**

La pasantía está dirigida a estudiantes de los últimos grados del nivel de educación secundaria de los centros educativos.



## Sub - capítulo VI Normas Comunes a las Modalidades Formativas

### **Artículo 66°.- Derechos de las personas en formación**

Los aprendices, jóvenes en formación 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 retribuido de quince días por año completo.
5. Cobertura contra los riesgos de enfermedad o accidente.
6. Afiliarse voluntariamente, en calidad de afiliado facultativo, aun sistema pensionario.
7. Preferencia para su admisión como personal común, previa evaluación, en y por el empleador con el cual haya realizado su formación.
8. Los que se establezcan por convenio colectivo.

### **Artículo 67°.- 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 de formación.

### **Artículo 68°.- 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 69°.- 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 70°.- 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.

# TITULO II

## DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

#### Periodo de Prueba

#### **Artículo 71°.- Duración y características**

1. El período de prueba es de tres meses. Para el caso del personal de dirección, el período puede ser extendido, por acuerdo de partes, hasta por un año.
2. Cuando el trabajador reingrese, se suma el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres años desde el cese o que sea a un puesto notoriamente distinto.
3. En los contratos de duración determinada rige el período de prueba. En caso que la duración del contrato sea menor a un año, el período de prueba será igual a la cuarta parte del plazo estipulado.
4. Cumplido el período de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada.

#### **Artículo 72°.- Exoneración**

Están exonerados del período de prueba los trabajadores que:

1. Lo pacten expresamente con el empleador.
2. Ingresen por concurso público.
3. Reingresen al servicio del mismo empleador o cuando el reingreso tenga lugar antes de transcurridos tres (3) años desde el cese, salvo que sea a un puesto notoria y cualitativamente distinto o a un cargo de dirección.





## CAPÍTULO II

### Ascenso

#### **Artículo 73°.- Promoción del trabajador**

El empleador al realizar una promoción de trabajadores, a cargos de mayor jerarquía, salvo de alta dirección, debe tener en cuenta criterios como formación profesional, competencia, desempeño, antigüedad u otros criterios según las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 74°.- Pacto de retorno a puesto anterior**

El trabajador que accede a un cargo de mayor jerarquía, puede solicitar la reserva de su 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.

## CAPÍTULO III

### Modificación de la Relación de Trabajo

#### **Artículo 75°.- Movilidad 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 76°.- Traslado a otro centro de trabajo**

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

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

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

#### **Artículo 77°.- Destaque a otro centro de trabajo**

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

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

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

#### **Artículo 78°.- Traslado o destaque de carácter colectivo**

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

#### **Artículo 79°.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

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

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

1. Tratándose de una modificación de naturaleza colectiva, el sindicato o a falta de éste, los trabajadores afectados o sus representantes, pueden recurrir a la Autoridad de Trabajo.
2. Tratándose de una modificación de naturaleza individual, el trabajador puede impugnarlo siguiendo el procedimiento de emplazamiento de los actos de hostilidad.



## CAPÍTULO IV

### Suspensión de la Relación de Trabajo

#### **Artículo 80°.- 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 81°.- 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 paternidad y 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.
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. El caso fortuito y la fuerza mayor.
15. La declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley de Reestructuración Patrimonial, y la intervención de las empresas financieras o de seguros.
16. Otros establecidos por norma expresa.

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

#### **Artículo 82°.- 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 dentro de los procedimientos del Sistema Privado de Pensiones para acceder a la pensión de invalidez, a solicitud del empleador o del trabajador.

#### **Artículo 83°.- Inhabilitación**

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

**Artículo 84°.- Caso fortuito y fuerza mayor**

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

La Autoridad 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 85°.- Declaración de insolvencia e intervención**

Cuando la empresa es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación, conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), en el caso de las empresas regidas por esta entidad, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, debiendo acreditar ante la Autoridad de Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), resuelvan, acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.



## CAPÍTULO V

### Extinción de la Relación de Trabajo

#### Sub - capítulo I

#### Causas de Extinción

#### **Artículo 86°.- Causas de extinción**

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

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

#### **Artículo 87°.- 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 su conocimiento y registro.

#### **Artículo 88°.- Renuncia del trabajador**

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

#### **Artículo 89°.- Acuerdo extintivo**

El acuerdo de partes para poner término a la relación de trabajo debe constar por escrito. Igual efecto produce la puesta a disposición del cargo, si es aceptada dentro de los treinta (30) días naturales de su presentación.

#### **Artículo 90°.- Invalidez absoluta permanente**

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación de trabajo desde que es declarada conforme a ley.

#### **Artículo 91°.- Jubilación obligatoria**

La jubilación es obligatoria e inmediata al cumplir el trabajador setenta y dos (72) años de edad, salvo acuerdo de partes.

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

## Sub - capítulo II

### Despido por causa justificada

#### **Artículo 92°.-** Exigencia de causa justificada para el despido

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

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

#### **Artículo 93°.-** Causas relativas a la capacidad

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

1. 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,
2. 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 94°.-** 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.

#### **Artículo 95°.-** 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 interno de seguridad y salud en el trabajo, 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 de Trabajo, quien puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos.
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo.



6. Los actos de violencia, grave indisciplina y el faltamiento de palabra verbal o escrito, en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad del empleador o en posesión de este.
8. El acoso sexual o moral, 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. Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos. Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, y hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso.
10. La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.

#### **Artículo 96°.- Configuración de la falta grave**

La falta grave se configura con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

#### **Artículo 97°.- 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 98°.- Inhabilitación**

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

#### **Artículo 99°.- 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 hábiles para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de la falta grave no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Cuando el trabajador es dirigente sindical, que no goza de protección específica, 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 100°.- Comunicación del despido**

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

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

**Artículo 101°.- Falta cometida por varios trabajadores**

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador puede imponer sanciones diversas a todos ellos, pudiendo incluso redimir u olvidar la falta, según su criterio.

**Sub - capítulo III****Despido lesivo de derechos fundamentales, fraudulento e incausado.****Artículo 102°.- Despido lesivo de derechos fundamentales**

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 causas enumeradas en el Artículo XIII del Título Preliminar de la presente Ley.
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 el empleador hubiera tenido conocimiento de dicho estado.
4. La presentación de un reclamo al empleador o la acción ante las autoridades judiciales o administrativas competentes.

**Artículo 103°.- Despido fraudulento o violatorio del derecho de defensa**

Es nulo el despido que se basa en hechos notoriamente inexistentes o falsos, o en causa no prevista legalmente o que ha prescrito o cuando las pruebas que lo sustentan son falsas o han sido fabricadas u obtenidas ilícitamente; y el producido sin permitir al trabajador su derecho de defensa en el procedimiento de despido.

**Artículo 104.- Despido incausado**

Es nulo el despido, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”

**Sub - capítulo IV****Actos de Hostilidad****Artículo 105°.- Actos de Hostilidad**

Son actos de hostilidad equiparables al despido:

1. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas por el empleador.
2. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición.
3. El traslado, destaque o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establece la presente Ley.





4. La inobservancia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
5. El acto de violencia o el faltamiento de palabra verbal o escrito, en agravio del trabajador o de su familia.
6. La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo XIII, numeral , del Título Preliminar de la presente Ley.
7. El acoso sexual o moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, salvo que el empleador haya adoptado oportunamente las medidas adecuadas para impedirlo y sancionarlo.
8. Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad o intimidad;
9. Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualesquiera otros que afecten su dignidad y honor.
10. Negar al trabajador la licencia por paternidad o por adopción.
11. El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

## **Sub - capítulo V**

### **Impugnación del Despido**

#### **Artículo 106°.- 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 a la reposición en su empleo, sin afectar su categoría anterior. En este caso si aplican los efectos de la sentencia para el despido nulo.

#### **Artículo 107°.- 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 para el despido nulo o despido fraudulento y otros de la presente Ley. No obstante, cuando el motivo es de orden sindical o por motivo de embarazo, 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 y al pago de las remuneraciones devengadas.

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

#### **Artículo 108°.- Inobservancia de formalidades**

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

#### **Artículo 109°.- 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 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.
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 110°.- Reposición Provisional**

A solicitud del trabajador, el juez podrá disponer su reposición provisional de conformidad con la norma procesal aplicable. En todo caso, es procedente el pedido de reposición provisional de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuera impugnada.

### **Artículo 111°.- Asignación económica provisional**

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

### **Artículo 112°.- Ejecución de la reposición**

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

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

Si persistiera el incumplimiento del empleador, se procederá a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

### **Artículo 113°.- Impugnación del acto de hostilidad**

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales 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.

Si el acto de hostilidad consiste en el alguno de los supuestos previstos en los numerales 5, 7 o 9 del artículo 103°, el trabajador podrá suspender en forma perfecta su relación laboral hasta que el empleador absuelva los descargos o enmiende su conducta. Si se demuestra la hostilidad se ordenará el pago de las remuneraciones de dicho periodo.

Vencido dicho plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

1. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda se declara fundada se ordena el cese de la hostilidad y la restitución del trabajador en la situación anterior.
2. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso procede el pago de la indemnización prevista para los despidos colectivos.
3. Adicionalmente, tiene derecho a demandar el pago de indemnización por daños y perjuicios.



### **Artículo 114°.- 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. No obstante si el despido es declarado injustificado o nulo, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización por despido, equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes del período dejado de trabajar, con un máximo de doce (12) remuneraciones ordinarias mensuales.

## **Sub - capítulo VI Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa**

### **Artículo 115°.- Causas relativas al funcionamiento de la empresa**

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

1. El caso fortuito o la fuerza mayor.
2. La disolución y liquidación de la empresa por insolvencia y la quiebra.
3. La disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial.

### **Artículo 116°.- Contenido de las causas**

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

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

### **Artículo 117°.- Despido Colectivo**

Cuando el despido afecta simultáneamente a diez (10) 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.

### **Artículo 118°.- Convenio modificativo o suspensivo de condiciones de trabajo**

1. El empleador que requiera efectuar un despido colectivo por caso fortuito o fuerza mayor 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. La nómina no incluye a los dirigentes sindicales. Asimismo, está obligado a proporcionar la información o documentación adicional que el Sindicato o los representantes de los trabajadores le soliciten, siempre que éste directamente relacionada a la propuesta de despido. En caso de negativa del empleador, la autoridad administrativa de trabajo resuelve sobre la procedencia de su entrega. El empleador da cuenta de todo ello a la autoridad administrativa de trabajo al solo efecto de la apertura del respectivo expediente.
2. El empleador, con el sindicato, o en su defecto con los representantes de los trabajadores, entablarán negociaciones para acordar las condiciones del despido o las medidas que puedan adoptarse para evitarlo o limitarlo. Entre tales medidas, pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial: la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la reducción, acumulación o postergación del descanso vacacional; la modificación o suspensión de las condiciones de trabajo; y, cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de la empresa.
3. El acuerdo que adopten las partes es un convenio colectivo.

### **Artículo 119°.- Autorización administrativa del despido colectivo**

El empleador sólo podrá efectuar un despido colectivo por las causas enumeradas previa autorización de la Autoridad de Trabajo. A tal efecto, se observará el siguiente procedimiento:

1. En caso de no llegar a un acuerdo con el sindicato o los representantes de los trabajadores, el empleador debe acudir a la Autoridad de Trabajo actualizando, de ser el caso, su propuesta de despido, a la cual acompañará un dictamen técnico independiente que la sustente. Asimismo, adjuntará las actas de la negociación directa realizada con el sindicato o, en su caso, los representantes de los trabajadores.
2. 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.
3. De no arribarse a un acuerdo y aun en caso de no haberse recibido dictamen de la entidad estatal, la Autoridad de Trabajo emite resolución respecto de la propuesta del empleador, dentro de los ocho (8) días siguientes autorizándola total o parcialmente, o denegándola.
4. Contra la resolución expresa, cabe recurso de apelación dentro de un plazo de tres (3) días. El recurso debe ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días, bajo responsabilidad.
5. El empleador notifica por escrito, en forma individual, a los trabajadores comprendidos en la autorización de despido, señalando la fecha en que deben cesar la cual no será anterior al quinto día siguiente de recibida aquella. Simultáneamente, pondrá a su disposición la indemnización correspondiente, así como los beneficios sociales y el depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder o que les adeude. De no hacerlo dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la carta de despido, esta queda sin efecto.

### **Artículo 120°.- 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 83° de la presente ley y tramitar 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 de Trabajo o, a su solicitud, el Ministerio del Sector llevará a cabo con audiencia de partes.

Si el cierre o clausura definitiva del empleador constituye sanción por la comisión de un delito o de una infracción administrativa, los trabajadores despedidos tienen derecho a percibir la indemnización a que se refiere el artículo 123° de la presente Ley.

### **Artículo 121°.- Vigencia de la autorización de despido**

La autorización para el despido colectivo, acordada por convenio colectivo o expedida por la Autoridad 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. Vencidos los plazos autorizados, el convenio o resolución no ejecutados caducan.

### **Artículo 122°.- Despido por insolvencia o quiebra**

En los casos de disolución y liquidación en un procedimiento concursal, o de quiebra, y en los supuestos de empleadores del Sistema Financiero y de Seguros sujetos a la competencia de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones (SBS), se está a lo dispuesto por sus normas especiales.

**Artículo 123°.- Despido por causa de disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial**

El despido por causa de disolución en virtud de un mandato judicial procede por tener fines o actividades contrarias al orden público.

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

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

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

**Artículo 124°.- Despido en fraude de ley**

Es nulo el despido colectivo que:

1. Se materializa sin contar con previa autorización, por convenio colectivo o resolución administrativa, en los casos en que son exigidos por la presente Ley,
2. Se produce de hecho al no reanudarse las labores al concluir el plazo de la suspensión u ordenarlo la Autoridad de Trabajo.
3. Se efectúa 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 115°; los despidos efectuados en exceso de dicho límite son nulos.

**Artículo 125°.- Indemnización por despido debido a causas relativas al funcionamiento de la empresa.**

El trabajador despedido por alguna de las causas contempladas para el despido colectivo tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicios hasta un máximo de doce (12) remuneraciones ordinarias mensuales

Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo.

**Artículo 126°.- Derecho de preferencia para la readmisión**

Los trabajadores despedidos en forma colectiva gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar, directa o indirectamente, nuevo personal para ocupar puestos iguales o similares, dentro de un año de producido. 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.

# TÍTULO III

## DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

### CAPÍTULO I

#### Remuneración

#### Sub - capítulo I

#### Disposiciones Generales

#### **Artículo 127°.- Definición**

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

La remuneración debe ser igual por trabajo igual o de igual valor, y respetar el principio de no discriminación en el salario, salvo las diferencias que resulten de la antigüedad, las calificaciones debidamente acreditadas, la convención colectiva o por condiciones específicas exigidas para una labor determinada, establecidas objetivamente.

Se admite la diferencia de trato en lo que respecta a la remuneración, cuando debido a la naturaleza de las actividades laborales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha diferencia constituye un requisito laboral esencial y determinante, y siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Artículo 128°.- Conceptos que no constituyen remuneración**

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

1. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos eventuales, otorgados a título de liberalidad por el empleador o por convenio colectivo, incluida la bonificación establecida por término de la negociación colectiva o cierre de pliego.
2. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
3. El refrigerio que no constituya alimentación principal, salvo que por convenio individual o colectivo se le otorgue carácter remunerativo.
4. El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convenio colectivo, si cumple con los requisitos antes mencionados.
5. La asignación o bonificación o beca por educación, que se encuentre debidamente sustentada. Del mismo modo, el pago total o parcial de cursos de capacitación o perfeccionamiento del trabajador, que se relacionen con la actividad de éste en la empresa o con futuros ascensos o promociones.
6. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y 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 de su propia producción que la empresa otorgue a sus trabajadores, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
8. Las primas por seguros contra accidentes o para cobertura de salud del trabajador y sus familiares directos; asimismo, las de seguro de vida; salvo que por convenio colectivo se les otorgue carácter remunerativo.



9. Las indemnizaciones establecidas por esta Ley.
10. Las condiciones de trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como transporte, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto.
11. Otros conceptos determinados por ley.

#### **Artículo 129°.- Abono de la remuneración**

La remuneración puede ser abonada 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) meses completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo.

#### **Artículo 130°.- Estructura de la remuneración**

La remuneración puede ser regular o complementaria.

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

#### **Artículo 131°.- Remuneraciones fijas, variables y ocasionales**

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

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

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

#### **Artículo 132°.- Cómputo de pagos anuales o semestrales**

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

#### **Artículo 133°.- Remuneración por día o por hora**

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

#### **Artículo 134°.- Remuneración en dinero y en especie**

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal. Una porción no superior a diez por ciento (10%) puede ser pagada, por acuerdo de partes, en especie o en cualquier forma que no implique entrega de dinero siempre que se trate de bienes útiles para el trabajador o su familia. Su justiprecio se determina de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por su valor de fabricación o adquisición.

### **Artículo 135°.- 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 136°.- Vivienda**

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

### **Artículo 137°.- 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 138°.- Remuneración integral anual**

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

### **Artículo 139°.- Prestaciones Alimentarias**

Por convenio colectivo o individual se pueden otorgar prestaciones alimentarias con arreglo a la ley de la materia, en tanto su monto no exceda del veinte por ciento (20%) de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador ni supere dos (2) remuneraciones mínimas mensuales.

## **Sub - capítulo II Remuneración Mínima**

### **Artículo 140°.- Definición**

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

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

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

### **Artículo 141°.- Rubros comprendidos**

Forman parte de la remuneración mínima 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 diez por ciento (10%) del total.

### **Artículo 142°.- Fijación de las remuneraciones mínimas**

Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas anualmente por el Poder Ejecutivo mediante decreto supremo, a propuesta del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo en función de los criterios de inflación, productividad y canasta básica familiar. El acuerdo del Consejo adoptado por unanimidad tiene carácter vinculante. A falta de acuerdo, la remuneración mínima es reajustada por el Poder Ejecutivo dentro del ejercicio anual.





### Sub - capítulo III Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad

#### **Artículo 143°.- Contenido**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma que establece el artículo 138° de la presente Ley.

#### **Artículo 144°.- 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 145°.- Oportunidad de pago y monto proporcional**

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

### Sub - capítulo IV Asignación Familiar

#### **Artículo 146°.- 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 al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima. Para quien percibe menos de la remuneración mínima por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%) de su remuneración.

## **CAPÍTULO II**

### **Beneficios Sociales**

#### **Sub - capítulo I**

#### **Seguro de vida**

#### **Artículo 147°.- Derecho al seguro de vida**

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

#### **Artículo 148°.- Modalidad de la póliza y beneficiarios**

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

#### **Artículo 149°.- 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 150°.- Prima**

Las primas de los trabajadores obreros las pagará el empleador a la compañía de seguros, deduciéndolas del porcentaje correspondiente a la aportación que le corresponda para el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

#### **Artículo 151°.- 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 125° y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensual.

#### **Artículo 152°.- 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 147° de la presente Ley.

#### **Artículo 153°.- Sustitución de beneficiario**

Producido el fallecimiento del trabajador, el empleador comunica a los beneficiarios que la póliza está a su disposición.



### **Artículo 154°.- Responsabilidad**

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

### **Artículo 155°.- 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 de los beneficiarios.

### **Artículo 156°.- Continuación del seguro**

El trabajador que cese en el empleo y decida mantener en vigor su seguro asume por su cuenta el pago de la prima, en la parte proporcional que le corresponda. Este pago debe ser hecho a la compañía de seguros. Para ello deberá notificar a la compañía de seguros su intención de continuar con el seguro, mediante carta notarial, dentro de los treinta (30) días de producido el cese. La compañía de seguros suscribirá un nuevo contrato con el asegurado manteniendo las primas establecidas en el contrato con el empleador, extendiéndole una póliza individual con vigencia anual renovable, que mantendrá su vigencia mientras el asegurado cumpla con pagar la prima en los plazos establecidos. La vigencia del seguro termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria conforme a ley.

### **Artículo 157°.- Garantía**

El Seguro de Vida constituye un beneficio social por lo que las pólizas deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley. Toda cláusula que restrinja derechos al trabajador o a sus beneficiarios, o establezca limitaciones no previstas en la Ley, es nula.

## **Sub - capítulo II Compensación por Tiempo de Servicios**

### **Artículo 158°.- 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 159°.- Trabajadores excluidos**

No están comprendidos en el régimen de la CTS regulado por esta ley los trabajadores que:

1. No cumplan al menos una jornada mínima diaria de cuatro horas.
2. Estén sujetos a regímenes especiales de CTS.
3. Perciben por sus servicios el treinta por ciento (30%) o más del importe de las tarifas que paga el público. No se consideran tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa, tales como la comisión y el destajo.

### **Artículo 160°.- Depositario**

El trabajador al ingresar a prestar servicios comunicará por escrito a su empleador, en el plazo de quince días contados desde la fecha de ingreso, el nombre del depositario de la CTS, que deberá estar ubicado dentro de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo y, de no haberlo, en la más próxima o de más fácil acceso. En caso de omisión, el empleador elegirá el depositario efectuando el depósito a plazo fijo, por el período más largo permitido.

El trabajador puede decidir libremente el traslado de su fondo de CTS notificándolo al empleador, quien dentro de los ocho días hábiles siguientes cursará al depositario las instrucciones correspondientes, debiendo efectuarse el traslado dentro de los quince días siguientes bajo responsabilidad, informando al nuevo depositario sobre los depósitos, retiros y retenciones judiciales efectuados. El nuevo depositario acreditará al trabajador, a través del empleador, la titularidad del depósito.

### **Artículo 161°.- Sanción por incumplimiento**

En caso de omisión o retardo en el depósito, el empleador queda obligado al pago de intereses, con la tasa activa promedio del sistema financiero, según las tablas que publica la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradora de Fondo de Pensiones (SBS) de acuerdo al tipo de moneda elegido por el trabajador.

### **Artículo 162°.- Inembargabilidad**

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

### **Artículo 163°.- Intangibilidad y retiros autorizados**

La CTS sólo puede ser cobrada al cese del trabajador.

El trabajador podrá disponer libremente del monto depositado en su cuenta de la Compensación por Tiempo de Servicios del setenta por ciento (70%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas.

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.

Por excepción, el trabajador podrá utilizar por una sola vez hasta el ochenta por ciento (80%) del total de la Compensación por Tiempo de Servicios e intereses para la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terrenos que efectúe, a su elección, en el marco de los programas promovidos por el Estado.

En todo caso, se deben respetar los embargos o retenciones con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios dispuestos por el Poder Judicial o contenido en acuerdos conciliatorios extrajudiciales, destinados a atender obligaciones de naturaleza alimentaria, dentro de los montos o porcentajes establecidos.

### **Artículo 164°.- Pago de la CTS**

Con excepción de los retiros autorizados en este capítulo, la CTS y sus intereses sólo puede ser retirada al cese por el trabajador o en su caso pagada por el empleador por los períodos o montos no depositados. La CTS no puede ser retenida por el depositario y todo pacto en contrario es nulo. Solamente puede ser afectada conforme a lo señalado en los artículos 160° y 161° de la presente Ley.

### **Artículo 165°.- Reintegro de CTS por incremento de remuneración**

En caso de reintegro de CTS por incremento de remuneración, el monto respectivo debe depositarse, sin intereses, dentro de los quince días de otorgado por el empleador, de acordado por convenio colectivo o del laudo arbitral que la disponga o de publicada la disposición gubernamental que la establezca.

**Artículo 166°.- CTS devengada al cese**

La CTS que se devengue al cese por período inferior a un mes, será pagada directamente al trabajador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, con efecto cancelatorio, computándose sobre la remuneración vigente a la fecha de cese.

**Artículo 167°.- Compensación de sumas adeudadas**

Las cantidades que deba el trabajador a su empleador, al cese, por concepto de préstamos, adelantos de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías pueden ser compensadas con el depósito 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 168°.- 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 169°.- Retenciones indebidas**

Si el empleador retuviera, u ordenara retener o en caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el artículo 161° o 166°, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

**Artículo 170°.- Observación de la liquidación**

El trabajador puede observar por escrito ante el empleador, la liquidación de la CTS sino la encuentra conforme y este debe revisarla dentro de los tres días útiles siguientes comunicando el resultado al trabajador, quien puede recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

**Artículo 171°.- Constancia de cese**

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

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

**Artículo 172°.- 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 norma procesal laboral, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial con copia de la demanda.

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

### **Artículo 173°.- 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 167° de la presente Ley.

### **Artículo 174°.- Entrega de la CTS en caso de fallecimiento del trabajador**

En caso de fallecimiento del trabajador, se procederá de la siguiente manera:

1. El empleador entregará al depositario de la CTS devengada al fallecimiento y el depositario, a solicitud de parte, entregará a la cónyuge sobreviviente o conviviente a que se refiere el artículo 326° del Código Civil, que acredite tal condición, el cincuenta por ciento (50%) del fondo CTS y sus intereses, salvo en caso de separación de patrimonios debidamente acreditado, en el que se estará a lo que disponga el testamento o la declaratoria de herederos.
2. El cincuenta por ciento (50%) restante se entregará a los herederos de acuerdo al testamento o la declaratoria de herederos. Si hubiera hijos menores, la alícuota se retendrá hasta que lleguen a la mayoría de edad, abriéndose una cuenta separada a nombre del menor o los menores, cuya modalidad y moneda será determinada por el representante del o los menores, pudiendo incluso disponer el traslado a otros depositarios que otorguen mejores beneficios.

## **Sub - capítulo III Participación en las Utilidades**

### **Artículo 175°.- Ámbito de Aplicación**

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

1. 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.
4. Los empleadores excluidos por disposición legal expresa.

### **Artículo 176°.- Porcentajes de participación**

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

1. Diez por ciento (10%) en las empresas industriales, pesqueras, de telecomunicaciones, mineras, las de comercio al por mayor y por menor y los restaurantes.
2. 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 177°.- Renta neta**

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

### **Artículo 178°.- Distribución adicional por rectificación o reparos**

En caso se presentara declaración rectificatoria o la autoridad tributaria formulara reparos, se estará a las results del procedimiento impugnatorio que el empleador pudiera interponer dentro de los plazos legales establecidos, lo cual será puesto en conocimiento de los trabajadores.

Si a consecuencia de ello se estableciera una renta mayor a la declarada, el empleador está obligado a efectuar la distribución adicional de utilidades que corresponda, dentro de los treinta días posteriores a la



declaración rectificatoria o a la notificación de la resolución firme que ponga término al procedimiento administrativo o, de ser el caso, al procedimiento judicial contradictorio de aquel. De no cumplir con dicho reintegro, se generarán intereses calculados con la Tasa Activa en Moneda Nacional (TAMN).

Si se estableciera una renta menor a la declarada, el empleador podrá obtener el reintegro correspondiente deduciéndolo de la participación de los ejercicios posteriores, o tratándose de ex trabajadores, por la vía legal correspondiente.

#### **Artículo 179°.- Forma de distribución**

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

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

#### **Artículo 180°.- Cómputo en caso de readmisión**

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

La misma regla se aplica en caso de procedimiento administrativo o litigio en que se discuta la incorporación de una o más personas a la planilla del empleador.

#### **Artículo 181°.- Participación adicional**

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

#### **Artículo 182°.- 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 183°.- Inexistencia de límite individual a la participación**

No existe la participación individual en las utilidades de los trabajadores.

#### **Artículo 184°.- 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, Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones (SBS).

#### **Artículo 185°.- 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 186°.- 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 187°.- Tratamiento tributario**

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

**Artículo 188°.- Liquidación**

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





## CAPITULO III

### Pago de la remuneración y los beneficios

#### **Artículo 189°.- 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 conviviente, hijo o hermano del trabajador mayores de edad.

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

#### **Artículo 190°.- 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, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que hará entrega de la consignación a sola petición del trabajador.

#### **Artículo 191°.- Mora automática y pago de intereses**

Salvo norma expresa en esta Ley que determine una tasa de interés distinta, el crédito laboral no pagado oportunamente devenga, de modo automático, el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva; dicho interés no es capitalizable.

#### **Tasa de Interés Legal Laboral al 26/04/2016**

Moneda Nacional	2.64% Anual	Factor Diario	0.00007
	* Factor Acumulado <sup>1</sup>		1.87000
Moneda Extranjera	0.30% Anual	Factor Diario	0.00001
	* Factor Acumulado		0.68955

#### **Artículo 192°.- 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 pago a los trabajadores de las remuneraciones y demás beneficios y derechos económicos o cualquiera otro concepto aunque no tenga carácter remuneratorio, se registra en planillas y se acreditan con la respectiva boleta de pago o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicaciones.

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. Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional, sin embargo, en este caso corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.

## CAPÍTULO IV

### Protección y Privilegios

#### **Artículo 193°.- Protección de las remuneraciones y beneficios**

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

1. Por obligaciones alimentarias, hasta un máximo de sesenta por ciento (60%).
2. Por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de media Unidad Impositiva Tributaria (1/2 UIT) y después de aplicar la retención alimentaria.  
En uno y otro caso, los porcentajes se aplican una vez deducidos los descuentos establecidos por ley, incluido el impuesto a la renta.
- 3.- En todo caso será inembargable la parte que no exceda de cinco Unidades de Referencia Procesal (URP).”  
(Artículo 648. 6 CPC).

#### **Artículo 194°.- Prohibición de reducción injustificada**

No es válida la reducción directa o indirecta de la remuneración, salvo acuerdo expreso y escrito con el trabajador, el que no puede afectar las remuneraciones otorgadas por norma imperativa, de origen legal o convencional, ni tener efecto retroactivo.

#### **Artículo 195°.- Prohibición de reducción unilateral**

No es válida la reducción unilateral directa o indirecta de la remuneración.

#### **Artículo 196°.- Descuentos en las remuneraciones**

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

#### **Artículo 197°.- 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 198°.- 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 199°.- 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 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 200°.- 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 201°.- 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 202°.- Carácter persecutorio**

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

1. Cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor.
2. En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción o abandona el centro de trabajo. Se aplica igualmente cuando transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas dentro de los doce 12 meses anteriores al cierre o abandono del centro de trabajo.
3. Cuando los acreedores del empleador hayan embargado un tercio o más de los activos de 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.
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 203°.- 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.

# TITULO IV

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### CAPITULO I

#### Jornada de trabajo y sobretiempos

##### Sub - capítulo I

#### Jornada de trabajo

##### **Artículo 204°.- Concepto de jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

##### **Artículo 205°.- Duración máxima de la jornada de trabajo**

La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o período de tres semanas.

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

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

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

##### **Artículo 206°.- Intervalo mínimo entre jornadas**

Entre la conclusión de la jornada ordinaria del día de trabajo y el comienzo de la siguiente debe mediar, como mínimo, un intervalo de doce (12) horas, salvo cambios de turno.

##### **Artículo 207°.- Exclusión de la Jornada máxima**

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

##### **Artículo 208°.- Trabajos preparatorios o complementarios**

El tiempo laborado antes o después de la jornada de trabajo, con el carácter de preparatorio o complementario, se remunera de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 245° de la presente Ley.

##### **Artículo 209°.- Facultades al 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 203°.

4. Extender la jornada de trabajo sin exceder el máximo previsto el artículo 203°, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo adicional.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

#### **Artículo 210°.- 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 211°.- Requisitos de procedencia**

El ejercicio de las facultades previstas en los numerales 3 y 4 del artículo 207° 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 212°.- Procedimiento de consulta e impugnación**

Cuando el ejercicio de alguna de las facultades previstas en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 207° 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.

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

#### **Artículo 213°.- Refrigerio**

Cuando la jornada de trabajo se cumpla en horario corrido, el trabajador goza de un período para tomar sus alimentos, de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo. Su duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos, y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario. En caso de turnos que cubren las veinticuatro (24) horas el tiempo de refrigerio es de treinta (30) minutos y forma parte integrante de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 214°.- Trabajo Nocturno**

La jornada nocturna abarca el tiempo trabajado entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas.

Los turnos de trabajo que comprenden jornadas en horario nocturno, deben, en lo posible, ser rotativos. El valor hora en horario nocturno tendrá una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%).

#### **Artículo 215°.- Registro de la jornada y del sobretiempo**

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

## Sub - capítulo II Trabajo en Sobretiempo

### **Artículo 216°.- 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 treinta y cinco por ciento (35%) por las horas adicionales.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

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

### **Artículo 217°.- Voluntariedad del sobretiempo**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo que resulte indispensable por caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

### **Artículo 218°.- 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 219°.- Sanción por mora o imposición**

La falta de pago oportuno del trabajo en sobretiempo o su imposición por el empleador da lugar al pago de una sobretasa del cien por ciento (100%) del valor hora y es considerada una infracción grave que se sanciona conforme a la ley de la materia.

### **Artículo 220°.- Autorización tácita**

De acreditarse la prestación de servicios en calidad de sobretiempo, se presume la autorización del empleador, salvo que se haya prestado en contravención a disposición expresa.

### **Artículo 221°.- Remuneraciones no incluidas en el cálculo de sobretiempo.**

No se incluyen las remuneraciones complementarias y variables, así como aquellas otras de naturaleza distinta a la semanal, quincenal o mensual, salvo convenio colectivo o norma legal en contrario.



## CAPITULO II

### Descansos Remunerados

#### Sub - capítulo I

#### Descanso semanal obligatorio

##### **Artículo 222°.- 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 223°.- Descanso semanal sustitutorio**

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

##### **Artículo 224°.- 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 225°.- 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 226°.- Falta de descanso sustitutorio**

Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en los siguientes siete (7) días naturales, serán remunerados con la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del ciento por ciento (100%), salvo el acuerdo de acumulación previsto en el artículo 220° de la presente Ley.

##### **Artículo 227°.- 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 228°.- 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 229°.- Relación de días feriados nacionales**

Son días feriados nacionales los siguientes:

1. Año Nuevo (1° de enero).
2. Jueves Santo y Viernes Santo.
3. Día del Trabajador y la trabajadora (1° de mayo).
4. San Pedro y San Pablo (29 de junio).
5. Fiestas Patrias (28 y 29 de julio).
6. Santa Rosa de Lima (30 de agosto).
7. Combate de Angamos (8 de octubre).
8. Todos los Santos (1° de noviembre).
9. Inmaculada Concepción (8 de diciembre).
10. Navidad del Señor (25 de diciembre).

**Artículo 230°.- Compensación de horas trabajadas y cambio de fecha de goce.**

Las horas dejadas de laborar por días no laborables establecidos por norma legal específica que no conlleven el pago de remuneración, serán recuperadas en la forma y oportunidad que acuerden las partes. Por acuerdo de partes podrán establecerse otras fechas para el goce de días no laborables o de cualquiera de los feriados referidos en el artículo anterior.

**Artículo 231°.- Remuneración por el día feriado**

Los trabajadores y las trabajadoras 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 224°, salvo el Día del trabajador y la trabajadora, que se percibirá sin condición alguna.

**Artículo 232°.- Trabajo en día feriado**

El trabajo efectuado en los días feriados se rige por lo dispuesto en el artículo 224°.

**Artículo 233°.- Trabajo en día feriado y día laborable**

Cuando una jornada se cumpla parcialmente en día feriado y día laborable, las horas laboradas en el día feriado se remuneran con la sobretasa señalada en el artículo 224°.

**Artículo 234°.- Remuneración del Trabajador Destajero por el 1° de Mayo**

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

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

**Artículo 235°.- Descanso vacacional**

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

**Artículo 236°.- Fraccionamiento del descanso vacacional**

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



**Artículo 237°.- 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 238°.- 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 239°.- 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 240°.- Cómputo del récord vacacional**

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

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

**Artículo 241°.- Oportunidad del descanso vacacional**

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

**Artículo 242°.- Acuerdo de partes y rol vacacional**

La oportunidad del descanso vacacional será fijada por acuerdo entre el empleador y el trabajador y se consignará en el rol vacacional que el empleador deberá poner en conocimiento del personal, en lugar visible del centro de trabajo, a más tardar el quince de diciembre de cada año. A falta de acuerdo la decisión será adoptada por el empleador.

Cualquier modificación del rol requiere acuerdo de partes. De no existir acuerdo prevalece la decisión del empleador, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarla ante la Autoridad de Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes de notificada la decisión.

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

**Artículo 243°.- Descanso vacacional e incapacidad**

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

**Artículo 244°.- Acumulación de descansos vacacionales**

Después de un (1) año de servicios el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos (2) descansos vacacionales consecutivos, sin perjuicio del descanso mínimo a que se refiere el artículo 235°.

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

**Artículo 245°.- Limitación del descanso vacacional**

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

**Artículo 246°.- Variación del descanso vacacional en el procedimiento de suspensión o cese colectivo**

La duración del descanso vacacional remunerado puede acumularse o postergarse por convenio colectivo. 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 247°.- Trabajo intermitente o de temporada**

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

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

**Artículo 248°.- 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 249°.- Remuneración vacacional**

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

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

**Artículo 250°.- 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 251°.- 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 252°.- Incumplimiento del descanso**

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

1. Una (1) remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
2. Una (1) remuneración con carácter de indemnización por la frustración del descanso, la cual no podrá compensarse con descanso, salvo pacto escrito en contrario. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación o tributo.

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

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

## CAPITULO III

### Normas Especiales para Grupos Ocupacionales Específicos

#### Sub - capítulo I

#### Trabajo de personas con responsabilidades familiares

##### **Artículo 253°.- Descanso por maternidad**

La trabajadora gestante goza de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) 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 o empleadora, con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

En caso de nacimiento múltiple o en caso de que el recién nacido o la recién nacida presente alguna discapacidad, diagnosticada con el respectivo informe médico; el descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración de un año para atender el cuidado de cada hijo o hija. Este periodo podrá extenderse por negociación colectiva. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de años de servicios y tendrá derecho a la capacitación que brinde el empleador o la empleadora en la empresa.

##### **Artículo 254°.- 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.

##### **Artículo 255°.- Trabajos exceptuados**

La trabajadora gestante está exenta de realizar tareas que por su naturaleza sean capaces de producir el aborto, afectar su salud o impedir el desarrollo normal del feto.

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

##### **Artículo 256°.- Acumulación del descanso**

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

##### **Artículo 257°.- Período vacacional**

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

##### **Artículo 258°.- Permiso por lactancia materna**

La madre trabajadora, al término del período pos natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso remunerado por lactancia materna hasta que su hijo o su hija 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.



El permiso por lactancia puede ser ejercido también por el padre trabajador, previo acuerdo con la madre trabajadora de compartir dicho derecho, o ejercerlo directamente si la madre es trabajadora por cuenta propia.

La madre trabajadora o el padre trabajador de acuerdo con su empleador o empleadora, pueden convenir el horario en que se ejerce este derecho, pero no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

En caso de parto múltiple el periodo de lactancia se extenderá por una hora más.  
(Ley N° 27240 y Ley N° 28731).

#### **Artículo 259°.- No afectación de beneficios más favorables**

Los beneficios establecidos en el presente sub-capítulo no afectan los beneficios sobre la materia otorgados por norma, contrato o acto unilateral.

#### **Artículo 260°.- Prohibición de exámenes de embarazo**

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

Excepcionalmente, los exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo a la mujer aspirante a un empleo o una trabajadora con relación laboral vigente, serán necesarios solo respecto de trabajos que estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo o la hija. El embarazo en ningún caso constituye causal para terminar la relación laboral vigente.

#### **Artículo 261°.- Licencia por paternidad**

El trabajador tiene derecho a licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente por diez (10) días hábiles consecutivos, los cuales se computan desde la fecha en que ocurre el nacimiento. En caso de parto múltiple, se amplía a catorce días (14) hábiles consecutivos. Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

#### **Artículo 262°.- Licencia para el trabajador o trabajadora en caso de familiar en estado grave, terminal o de riesgo**

El trabajador o trabajadora tiene derecho a gozar de licencia de siete (7) días calendario con goce de haber en caso de tener un hijo, hija, padre, madre, conyugue o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. De ser necesario más días, estos son concedidos por un lapso no mayor de treinta (30) días, a cuenta del derecho vacacional. También se pueden compensar las horas utilizadas con dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador o empleadora.

El trabajador o trabajadora comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el o la profesional de salud autorizado/a; con el que se acredite el estado grave o terminal o el riesgo serio para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

#### **Artículo 263°.- Licencia para el padre trabajador en caso de muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después del parto**

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



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

#### **Artículo 264°.- Licencia Laboral por adopción**

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

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

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

### **Sub - capítulo II Trabajo de Menores de Edad**

#### **Artículo 265°.- Régimen**

El trabajo subordinado de los adolescentes se rige por los convenios internacionales ratificados por el Perú, el Código del Niño y Adolescente y demás normas pertinentes. En lo no previsto es de aplicación la presente Ley.

### **Sub - capítulo III Trabajo de personas con discapacidad**

#### **Artículo 266°.- Definición de la persona con discapacidad**

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

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

#### **Artículo 267°.- 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.



## CAPITULO IV

### Personal de Dirección

#### **Artículo 268º.- Personal de dirección**

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

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

#### **Artículo 269º.- Designación y promoción de personal de dirección**

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

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

#### **Artículo 270º.- Régimen del personal de dirección**

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

1. No está sujeto a la jornada máxima legal.
2. Cualquier beneficio de carácter individual adicional, debe constar por escrito en el contrato de trabajo registrado ante la Autoridad de Trabajo. En caso de omisión de este requisito, los beneficios son exigibles al empleador, pero no gozan de privilegio ni de prelación frente a otros acreedores.
3. Ejercen sus derechos colectivos en los términos previstos por esta ley.

#### **Artículo 271º.- Régimen del gerente general**

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

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

## TITULO V

### PRESCRIPCION Y CADUCIDAD

#### **Artículo 272°.- Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio**

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

#### **Artículo 273°.- 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 274°.- 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 275.- Suspensión del plazo de caducidad.**

El plazo de caducidad en materia laboral se suspende o partir de la fecha en que los empleadores, trabajadores o ex trabajadores presenten solicitud de Audiencia de Conciliación Administrativa en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

(Artículo 28° del Decreto Legislativo 910).

#### **Artículo 276°.- 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. Cuando la falta es conocida a raíz de una auditoría el plazo se extiende a un año.





# SEGUNDA PARTE DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

# TITULO VI

## DERECHO DE SINDICACION

### CAPITULO I

#### Contenido de la Libertad Sindical

#### **Artículo 277º.- 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 obligación de observar la Constitución, las leyes y el estatuto de la organización sindical.

La afiliación y desafiliación son voluntarias.

#### **Artículo 278º.- Autonomía Sindical**

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

#### **Artículo 279º.- Principio democrático**

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

Son derechos de los afiliados a los sindicatos:

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



## CAPITULO II

### Organizaciones Sindicales

#### **Artículo 280°.- Sindicatos**

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

#### **Artículo 281°.- Tipos de Sindicato**

Pueden constituirse sindicatos:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para empresas en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías.
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre 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.
6. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

#### **Artículo 282°.- Requisitos para ser miembro de un sindicato**

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- b) No formar parte del personal de dirección.
- c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

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

#### **Artículo 283°.- 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 en la forma que establezca el estatuto y en defecto de este por dos delegados elegidos por y entre los trabajadores afiliados en el ámbito de ésta. Son aplicables a las secciones sindicales las normas de esta Ley en cuanto resulten pertinentes.

#### **Artículo 284°.- Fines y funciones de los sindicatos**

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito o a sus afiliados, según corresponda, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar la organización sindical en calidad de asesor.
2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de ellos se originen.
3. Participar en la vida política, económica y social de la nación.

4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores.
5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales.
6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.
8. Velar por el respecto de la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la organización sindical y en la empresa. Adoptando Políticas y Mecanismos que incorporen el enfoque de género en la acción sindical, garantizando realmente la participación de las mujeres sindicalistas en los espacios de decisión y representación; contribuyendo a la igualdad de género.

#### **Artículo 285°.- Número mínimo de afiliados**

Para constituirse y subsistir un sindicato de empresa que tenga no más de cincuenta (50) trabajadores, se requiere afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores.

Para constituirse y subsistir un sindicato de empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores y menos de doscientos (200) trabajadores, se requiere afiliarse por lo menos a cincuenta (50) trabajadores.

Para constituirse y subsistir un sindicato de empresa que tenga más de doscientos (200) trabajadores y menos de quinientos (500) trabajadores, se requiere afiliarse por lo menos a cien (100) trabajadores.

Para constituirse y subsistir un sindicato de empresa que tenga más de quinientos (500) trabajadores, se requiere afiliarse por lo menos a doscientos (200) trabajadores.

Para constituirse y subsistir un sindicato de otra naturaleza, se requiere afiliarse por lo menos a cincuenta (50) trabajadores.

#### **Artículo 286°.- Representantes de los trabajadores**

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

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

#### **Artículo 287°.- Constitución del sindicato**

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

#### **Artículo 288°.- Libros de la organización sindical**

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

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

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

#### **Artículo 289°.- Contenido del estatuto**

El estatuto de la organización sindical contendrá al menos:

1. La denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada.
2. El domicilio y ámbito funcional y territorial del sindicato.
3. Los órganos de gobierno y su funcionamiento así como el régimen de provisión electiva de cargos, que deberá ajustarse a principios democráticos.
4. Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.



5. El régimen de modificación del estatuto, de fusión y disolución de sindicatos.
6. El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.
7. Derechos y obligaciones de los afiliados.

#### **Artículo 290°.- Procedimiento de Registro**

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

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

Los actos de modificación del estatuto y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se presentarán siguiendo el mismo trámite.

El registro es un acto meramente formal. Se efectúa en forma automática y con carácter provisional a la sola presentación de los documentos respectivos. La Autoridad de Trabajo en el plazo de quince (15) días deberá confirmarlo u observarlo; en este último caso deberá requerir por una sola vez a los fundadores para que en un plazo de diez (10) días subsanen las observaciones, debiendo la Autoridad de Trabajo pronunciarse en un plazo igual. De no hacerlo, el registro quedará confirmado.

Los registros de organizaciones sindicales específicas se regulan por sus propias normas. (Caso construcción civil).

#### **Artículo 291°.- Personalidad Jurídica**

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

Seguidamente, la Autoridad de Trabajo solicitará de oficio a la Oficina de Registros Públicos la inscripción de los estatutos y la elección de la Junta Directiva de la organización sindical, sea de primer, segundo o tercer grado, para su inscripción en el Registro de Personas Jurídicas y obtención de su personería jurídica, extendiéndole la partida correspondiente. Para tal efecto se crea el Libro de Organizaciones Sindicales en el Registro de Personas Jurídicas de la Oficina de Registros Públicos.

Son actos inscribibles en el Registro de Personas Jurídicas la modificación de estatutos, la elección de la junta directiva y los cambios que se produzcan en la misma, y el otorgamiento y revocación de poderes otorgados por las organizaciones sindicales, y la disolución y liquidación.

#### **Artículo 292°.- Responsabilidad de las organizaciones sindicales**

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

#### **Artículo 293°.- 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 294°.- Requisitos de constitución de federaciones y confederaciones**

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

## CAPITULO III

### Órganos y Patrimonio Sindical

#### **Artículo 295°.- La Asamblea General**

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

#### **Artículo 296°.- La Junta Directiva**

El estatuto señala los requisitos y procedimientos para la Junta Directiva.

La Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los sindicatos. Y, en su composición contará con un 30% de participación femenina, que asumen cargos en la organización sindical. Entre los cuales, uno de los cargos será el relativo a Género ó Igualdad.

La representación procesal del sindicato, corresponde al Secretario General; salvo disposición distinta del estatuto.

#### **Artículo 297°.- Patrimonio de la organización sindical**

El patrimonio del sindicato está constituido por:

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

#### **Artículo 298°.- Descuentos de cuotas sindicales por planillas**

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

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

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

#### **Artículo 299°.- Cese del descuento de cuota sindical**

El descuento de las cuotas sindicales de un trabajador cesará a partir del momento en que éste o que la organización sindical de primer, segundo o tercer grado comuniquen por escrito al empleador la desafiliación, ya sea por cese en el empleo, renuncia a la organización, por separación acordada por la propia organización o por fallecimiento.



## CAPITULO IV

### Protección de la Libertad Sindical

#### **Artículo 300°.- Protección genérica de la libertad sindical**

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

#### **Artículo 301°.- Protección específica de la libertad sindical: titulares**

Gozan de tutela específica:

1. La totalidad de los miembros de los sindicatos en formación, desde treinta días (30) antes de la presentación de la solicitud de registro y hasta cuatro (4) meses después.
2. Los miembros de la Junta directiva de los sindicatos, federaciones confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 279° de la presente Ley, hasta cuatro (4) meses después de la fecha en que cesen en sus cargos.
3. Los candidatos a cargos sindicales y de representantes, treinta días antes y cuatro (4) meses después de la elección.
4. Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, hasta cuatro (4) meses después de concluido el procedimiento respectivo.
5. Los representantes sindicales que participen en las instancias de diálogo social nacional o regional, siempre que su condición de miembro se encuentre acreditada por la instancia correspondiente, hasta cuatro (4) meses después de concluida su participación.
6. Otros a quienes la ley haya conferido la protección de la tutela específica.  
En todos los supuestos señalados anteriormente, rige lo dispuesto en el último párrafo del artículo 315° de la presente Ley.

#### **Artículo 302°.- Alcance de la tutela específica**

La tutela específica a que se refieren el numeral 2 y 4 del artículo precedente, salvo regulación más favorable del convenio colectivo, comprende:

1. En las organizaciones sindicales de primer grado, hasta tres (3) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose dos (2) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12).
2. En el caso de los representantes de los trabajadores hasta un máximo de dos (2).
3. En la federación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15).
4. En la confederación, hasta dos (2) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20).
5. A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (3) meses después de culminada la misma.  
La tutela específica (antes fuero sindical) opera desde el momento del registro de la comunicación efectuada por la organización sindical a la Autoridad de Trabajo, donde se señala la relación de dirigentes amparados por la tutela específica.

### **Artículo 303º.- Protección de los trabajadores amparados por la tutela específica**

Para el despido por justa causa de un trabajador que goza de tutela específica se aplican las siguientes reglas:

- a) El empleador cursará la comunicación escrita al trabajador expresando las causas que motivaría el despido, expresándole en la misma su decisión de solicitar al juez que autorice el despido. La demanda se interpone en el plazo de quince días siguientes, vencido el cual pierde todo efecto legal la comunicación. Interpuesto dentro del plazo, se tramita ante el Juez Especializado de Trabajo en proceso abreviado.
- b) El juez, en la audiencia única y de oficio, confirma o revoca dicha medida. Mientras dure el trámite de autorización, el empleador no podrá suspender la relación laboral del trabajador.
- c) El despido autorizado judicialmente puede ser impugnado en la vía correspondiente.

### **Artículo 304º.- 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 305º.- Facilidades para la actividad sindical**

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

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

### **Artículo 306º.- Licencias remuneradas.**

Las licencias sindicales deben ser remuneradas, 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.

Todos los miembros de la junta directiva de una organización sindical gozaran de licencia sindical permanente.

Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales.

### **Artículo 307º.- Información periódica**

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





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

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

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

## CAPITULO V

### Disolución y Liquidación de Organizaciones Sindicales

#### **Artículo 308º.- Causales de disolución**

La disolución de una organización sindical se produce:

1. Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.
2. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto.
3. Por pérdida del número mínimo de afiliación, declarada judicialmente.
4. Por resolución judicial, a pedido del Ministerio Público, cuando sus fines sean contrarios al orden público.
5. Por liquidación de la empresa en el caso de sindicatos de ese ámbito.

En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, el pedido se sustanciará en Proceso Ordinario Laboral.

6. Por sus propias normas los registros de organizaciones sindicales específicas.  
(Caso construcción civil).

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 309- 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 o confederación a que estuviere integrado el sindicato y de no estarlo a ninguna, a una institución u organización de utilidad social, de naturaleza no gubernamental, que se encuentre oficialmente reconocida.



# TITULO VII

## NEGOCIACION COLECTIVA

### CAPITULO I

#### Bases de la Negociación Colectiva

#### **Artículo 310º.- Definición de negociación colectiva**

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

#### **Artículo 311º.- Niveles o ámbitos negociales**

La negociación colectiva se llevará a cabo en el nivel que acuerden las partes. Las convenciones colectivas que se regulan a nivel de rama de actividad, mantendrán este nivel

De no existir convenio colectivo vigente en cualquier nivel, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera negociación. A falta de acuerdo, el diferendo se someterá al arbitraje previsto en los artículos 366º y siguientes de esta Ley.

De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario mediante el procedimiento de negociación colectiva.

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 312º.- 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 entrega a la Autoridad de Trabajo de la información solicitada por esta a la empresa para practicar la valorización del pliego de peticiones y examinar la situación económico – financiera de la empresa.
4. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordada.
5. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación.
6. La abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

#### **Artículo 313º.- Derecho de información**

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

Los trabajadores podrán solicitar dicha información con ciento veinte (120) días naturales de anticipación, y el empleador deberá entregarla dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada.



En caso de incumplimiento por parte del empleador, los trabajadores o la organización sindical la solicitarán a través de la Autoridad de Trabajo; de persistir el incumplimiento, se aplicará la multa respectiva. Por convenio colectivo se podrá establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los representantes de los trabajadores, la organización sindical y asesores sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados a guardar reserva absoluta sobre su contenido. En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa, esta información, que deberá referirse por lo menos a los dos últimos ejercicios económicos, de ser el caso, deberá incluir como mínimo:

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

**Artículo 314°.- Fomento de la negociación colectiva**

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

Además, la Autoridad de Trabajo entregará información sobre la situación económica de la unidad de negociación y sobre los salarios del sector. La Autoridad de Trabajo elaborará reportes periódicos y sectoriales sobre la situación de la negociación colectiva en cada semestre.



## CAPITULO II

### Aspectos Generales del Procedimiento de Negociación Colectiva

#### **Artículo 315°.- Mayor representatividad**

La organización sindical 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.

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

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

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

#### **Artículo 316°.- Representación en la negociación por rama**

Las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán ejercer sin trabas el derecho a la negociación colectiva por rama de actividad o gremio o grupo empresarial. Sus acuerdos tienen efectos sobre todos los trabajadores del ámbito comprendido.

#### **Artículo 317°.- Representación de las partes y comisión negociadora**

Representan a los trabajadores en las negociaciones de empresa, la organización sindical o conjunto de ellas y, en su defecto, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de 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.

En las negociaciones colectivas de sección en la empresa, tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores la Sección Sindical o, a falta de éste, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores de la sección.

La Comisión Negociadora puede estar conformada por otros trabajadores afiliados al sindicato, distintos de quienes forman la Junta Directiva, en número no mayor a dos (2), siempre que así lo previera el Estatuto.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12). 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. La Comisión Negociadora de la parte laboral deberá contar como mínimo con un 25% de composición femenina, para garantizar la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva.

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

#### **Artículo 318°.- 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, salvo que sean autorizados expresamente.

### **Artículo 319º.- Contenido del pliego de peticiones**

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

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar los representantes de trabajadores.
2. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora.
3. Nombre o denominación social y domicilio de la empresa, o empresas y de la o las organizaciones de empleadores comprendidas.
4. Las peticiones de los trabajadores, que deben presentarse como proyecto de convenio colectivo.
5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a que se refiere el artículo 10º de la presente Ley.

### **Artículo 320º.- Oportunidad de presentación del pliego de peticiones**

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

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

Si hubiera negativa a recibirlo, la entrega se hará a través de la autoridad administrativa de trabajo, la que se limitará a notificarlo sin calificación alguna

### **Artículo 321º.- Acciones positivas para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

La Superintendencia Laboral de Fiscalización Laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones directa, indirectas o por razón de sexo. Sin perjuicio de la libertad de las organizaciones sindicales de formular su plan de acción y determinar el contenido del Pliego de peticiones, en la negociación colectiva existirá el deber de fijar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. Asimismo, podrá establecerse acciones positivas para favorecer el acceso de mujeres en todas las profesiones, en la promoción y formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. Para ello, las Cláusulas de Género serán un mecanismo que permita avanzar en la igualdad en el mundo del trabajo.

En los centros laborales con más de 500 trabajadores se deberá concordar planes de igualdad a través de la negociación colectiva.



### CAPÍTULO III NEGOCIACION DIRECTA

#### **Artículo 322°.- 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 323°.- Duración y formalidades de la negociación directa**

La negociación directa tendrá la duración que las partes acuerden en el acto de instalación, pero puede prorrogarse o terminar antes del plazo establecido por decisión de estas o de una de ellas. A falta de acuerdo, el plazo máximo es de ciento veinte (120) días calendario. Es potestativo de las partes prorrogar el plazo y levantar actas de cada reunión.

#### **Artículo 324°.- Estudio económico-laboral**

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

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

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

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

En caso de incumplimiento por parte del empleador en la entrega de la información, se aplicará la multa que establezca el Reglamento.



## CAPITULO IV

### Conciliación

#### **Artículo 325°.- 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 326°.- 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.





## CAPITULO V

### Convenio Colectivo

#### **Artículo 327°.- 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 328°.- Convenios Colectivos**

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

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

#### **Artículo 329°.- 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 de Trabajo. La negociación continuará para resolver los temas pendientes.

#### **Artículo 330°.- Características del convenio colectivo**

El convenio colectivo tiene las características siguientes:

1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes 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. 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. El plazo de revisión en el convenio colectivo será el establecido por las partes o en su defecto de un año.
5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
6. 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 331°.- Interpretación del convenio colectivo**

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

**Artículo 332°.- Formalidades y publicidad del convenio colectivo y laudos arbitrales**

El convenio colectivo deberá formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su remisión a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro, archivo y divulgación. La Autoridad de Trabajo publicará en el portal informático del Ministerio de Trabajo los convenios colectivos y laudos arbitrales.

**Artículo 333°.- 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 334°.- Adhesión a un convenio colectivo**

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

**Artículo 335°.- Impugnación de convenio colectivo**

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

1. Por razón de nulidad.
2. Por afectar gravemente el interés de un tercero.
3. 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 Promoción del Empleo que hubiera conocido del convenio colectivo.

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



## CAPITULO VI

### Arbitraje

#### **Artículo 336°.- Sometimiento a Arbitraje**

Cualquiera de las partes puede proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje al término de la negociación directa o de la conciliación, sin perjuicio de recurrir, en forma alternativa o sucesiva, a otros medios pacíficos de solución. Si la propuesta es de los trabajadores, los representantes del empleador deben designar árbitro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Igual deben hacerlo los representantes de los trabajadores cuando la propuesta es de los empleadores, salvo que 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.

Una vez sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, aun cuando los trabajadores estén ejerciendo el derecho de huelga, la otra tiene el deber de someterse a éste, sin que se requiera aceptación escrita del empleador.

En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga y ésta se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a las partes o sector productivo o derive en actos de violencia o de cualquier forma asuma características graves por su magnitud o consecuencias, el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto.

#### **Artículo 337°.- Composición del tribunal arbitral**

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

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan con el nombramiento del Presidente, las vacantes serán cubiertas por sorteo de las listas que al efecto elaborará el Consejo Nacional del Trabajo 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. Efectuado el sorteo, los árbitros pueden ser observados una sola vez por cada una de las partes.

#### **Artículo 338°.- 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 339°.- Reglas procesales del arbitraje**

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

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

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

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

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 319° de la presente Ley, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

#### **Artículo 340°.- 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 341°.- Contenido del Laudo arbitral**

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

#### **Artículo 342°.- 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 343°.- Aclaración, Corrección e integración del laudo**

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

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

#### **Artículo 344°.- Impugnación del laudo arbitral**

El laudo podrá ser impugnado en los casos siguientes:

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

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

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

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



# TITULO VIII

## DERECHO DE HUELGA

### CAPITULO I

#### Huelga y sus requisitos

#### **Artículo 345º.- 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.

Son modalidades de la misma, la huelga general, la huelga a ritmo lento, de brazos caídos, de solidaridad, intermitente, huelga blanca, con ocupación del centro de trabajo y cualquier otra modalidad que implique la abstención colectiva del cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo por el plazo que dure.

#### **Artículo 346º.- Ámbitos de la huelga**

La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo 279 de la presente Ley.

#### **Artículo 347º.- Requisitos para el ejercicio de la huelga**

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

1. El acuerdo sea adoptado en asamblea.
2. La decisión sea comunicada por escrito por los convocantes a la parte empleadora y a la autoridad administrativa de trabajo con cinco (5) días de antelación, o diez (10) días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta en que se acordó la huelga.  
A falta de indicación en contrario, contenida en la comunicación aquí regulada, la huelga se entiende general y por tiempo indefinido;  
En los casos en que el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad o necesiten servicios mínimos, los trabajadores deberán adjuntar además a la comunicación de huelga, la nómina de personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando los turnos y áreas que cubrirán.
3. En la negociación colectiva se hayan agotado los medios pacíficos de solución de conflicto y no haya sido sometido a arbitraje.
4. Se especifique el ámbito de la huelga, el motivo y el día y hora fijados para su iniciación.

## CAPITULO II

### Efectos y calificación de la huelga

#### **Artículo 348°.- 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.
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 349°.- Prohibición de contratar personal de reemplazo**

Durante la huelga el empleador se encuentra prohibido de contratar directa o indirectamente personal de reemplazo, salvo que la huelga hubiera sido declarada ilegal.

#### **Artículo 350°.- Reembolso de remuneraciones y demás derechos económico laborales**

En caso se determine en un proceso judicial que la huelga fue originada por el incumplimiento del empleador de disposiciones legales o convencionales, 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 351°.- Ilegalidad de la huelga**

La huelga será declarada ilegal cuando:

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

#### **Artículo 352°.- Declaración de ilegalidad y efectos**

A solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, el órgano tripartito permanente creado para tales efectos por el Consejo Nacional del Trabajo, se pronunciará sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Recibida la solicitud se correrá traslado, a fin de que dentro del segundo día expresen lo conveniente a su derecho, debiendo emitir pronunciamiento, bajo responsabilidad, dentro del plazo de cuatro días de recibida la solicitud del empleador o empleadores, con o sin respuesta de la parte laboral.

La resolución podrá ser apelada dentro de los tres (3) días siguientes de notificada. El expediente será elevado a la instancia superior al día siguiente de interpuesta la apelación, debiendo la autoridad competente emitir pronunciamiento en segunda y última instancia en el plazo de dos (2) días.



Declarada la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante aviso de características notorias colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de juez de paz, y a falta de estos, bajo constancia de la autoridad inspectiva de trabajo. Los días de inasistencia al centro de trabajo incluyendo el día en que el empleador formula el requerimiento, no son computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

## CAPITULO III

### Huelga en servicios esenciales y servicios mínimos

#### **Artículo 353°.- 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.
7. Los de establecimientos penales.

#### **Artículo 354°.- 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 355°.- Servicios de mantenimiento**

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

#### **Artículo 356°.- 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 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los cinco (5) días siguientes, para que resuelva lo pertinente en un término de cinco (5) días.

#### **Artículo 357°.- 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.





## CAPITULO IV

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

**Artículo 358º.- Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga**

La realización de la huelga no es impedimento para la solución del conflicto de las partes.

Durante la realización de la huelga las partes pueden recurrir de común acuerdo a cualquier medio dirigido a resolver el conflicto. Si recurren al arbitraje la huelga debe ser levantada.

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

## 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.
- Segunda.-** No están comprendidos dentro del régimen de beneficios establecidos 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.
- Tercera.-** Los trabajadores cuyos regímenes laborales se encuentren regulados por norma especial, que no sean regímenes laborales especiales de tipo promocional que establezcan menores derechos que el régimen común, mantendrán su vigencia y se sujetarán supletoriamente a la presente ley en lo que fuere aplicable.
- Cuarta.-** Las organizaciones sindicales que, a la fecha de vigencia de la presente Ley, tenga la mayor representatividad, al negociar colectivamente a nivel de determinada rama de actividad se mantienen como tales, en tanto no se demuestre judicialmente lo contrario.”



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera.-** Las negociaciones colectivas en trámite al entrar en vigencia la presente Ley, se adecuarán a sus disposiciones.
- Segunda.-** El régimen laboral especial contenido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, tendrá duración de dos (2) años a contar de la vigencia de esta Ley. Vencido dicho plazo, las micro y pequeñas empresas que recién se constituyan deberán aplicar la presente Ley.
- Tercera.-** Los regímenes laborales especiales de tipo promocional establecidos en el Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales y la Ley N° 27360 Normas de Promoción el Sector Agrario, que establecen menores derechos que el régimen común, tendrán una duración de un (1) año a contar de la vigencia de esta Ley. Vencido dicho plazo, los trabajadores de dichos regímenes deberán sujetarse por el régimen de la presente Ley.
- Cuarta.-** En tanto el Consejo Nacional de Trabajo constituya el órgano tripartito permanente encargado de procesar las materias relativas a la huelga, mantiene sus funciones la Autoridad de Trabajo.
- Quinta.-** Los empleadores que se encontraran en la situación prevista en el artículo 207° y no hubieran distribuido las utilidades respectivas, podrán hacerlo dentro de un plazo de noventa (90) días con arreglo a lo dispuesto por el Decreto N 892; vencido el plazo se aplicará lo señalado por el indicado artículo.
- Sexta.-** A solicitud de las organizaciones sindicales ya registradas, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo notifican a las Oficinas de Registros Públicos, a la instancia zonal que corresponda según el domicilio registrado por las organizaciones sindicales, la inscripción de los estatutos y la elección de la Junta Directiva vigente de la organización sindical publica o privada, sea de primer, segundo o tercer grado, para su inscripción en el Registro de Personas Jurídicas y obtención de la partida correspondiente.  
No procede la extensión de partidas registrales a aquellas organizaciones sindicales que ya gocen de personería jurídica en virtud del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Séptima.-** Los convenios de remuneración integral vigentes a la fecha pueden ser renovados por acuerdo de partes.
- Octava.-** 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 Único Ordenado de la misma.
- Novena.-** Los reglamentos existentes sobre las materias que regula la presente Ley, continúan rigiendo subsidiariamente en cuanto sean compatibles con ésta.
- Decima.-** La presente Ley entra en vigencia a los treinta (30) días de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

## DISPOSICIONES FINALES

**Única.-** Deróganse las siguientes disposiciones legales:

1. Decreto Legislativo N° 650 y su modificatoria.
2. Decreto Legislativo N° 677, Ley que sustituye regímenes de participación laboral por un régimen común aplicable a todas las empresas generadoras de renta de tercera categoría.
3. Decreto Legislativo N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales y su modificatoria.
4. Decreto Legislativo N° 689, Ley de contratación de extranjeros.
5. Decreto Legislativo N° 713, Ley de armonización y consolidación de normas sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y su modificatoria.
6. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del empleo y sus modificatorias.
7. Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.
8. Decreto Legislativo N° 856, Ley que precisa alcances y prioridades de los créditos laborales.
9. Los Decreto Legislativos N° 677 y 892 y la Ley N° 28873, que regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
10. Decreto Ley N° 14222, Ley que aprueba normas para el salario mínimo.
11. Ley N° 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.
12. Decreto Ley N° 25460, que adecua el texto del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 650 y precisan que el derecho a compensación por tiempo de servicios se rige exclusivamente por las disposiciones de dicho Decreto Ley y la normatividad aplicable del Código Civil referente al pago.
13. Decreto Ley N° 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo y su modificatoria.
14. Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
15. Ley N° 26772, Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
16. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
17. Ley N° 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.
18. Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna



19. Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
20. Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
21. Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
22. Ley N° 28518, Ley de modalidades formativas laborales.
23. La Ley N° 9463 que regula la reducción de remuneraciones aceptada por el trabajador.
24. La Ley N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038 que regulan los servicios de tercerización.
25. La Ley N° 27626 que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
26. La Ley N° 27321 que establece el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.
27. Las normas legales que sean incompatibles con esta Ley o cuya materia es íntegramente regulada por la misma.

*CGTP, La fuerza que nos une*

