

**PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>POSICIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>TÍTULO PRELIMINAR</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>Artículo I.- La presente Ley regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de éste; y las relaciones colectivas de trabajo.</b></p> <p><b>CONSENSO AL 02 .06.05</b></p>                                                                                                                                                          |
| <p><b>Artículo II.- Son prestaciones personales de servicios aquellas en las que el trabajador es una persona natural, que debe ejecutar su prestación sin contar con sustitutos ni auxiliares a su cargo. No se pierde la condición de trabajador cuando este cuente con el apoyo brindado por familiares directos, que dependan económicamente de él.</b></p>                                                                                             |
| <p><b>Artículo III.- Son prestaciones subordinadas de servicios aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.</b></p> <p><b>CONSENSO AL 02 .06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Artículo IV.- La duración de la relación laboral, la concurrencia a un centro de trabajo, la extensión de la jornada de trabajo, el número de empleadores, el pago de un ingreso periódico que constituya o sea la principal fuente de ingresos, la integración del prestador del servicio dentro de una organización empresarial o productiva, entre otros, son elementos indiciarios para determinar la existencia de una relación laboral.</b></p> |
| <p><b>Artículo V.- Se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe, salvo prueba en contrario.</b></p> <p><b>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Artículo VI.- FUSIÓN CON EL ARTÍCULO VII</b></p> <p><b>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Artículo VII.- La presente Ley es aplicable a los trabajadores autónomos y/o independientes en lo que resulte pertinente.</b></p> <p><b>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Artículo VIII.- Los regímenes especiales de trabajo se rigen por la presente Ley, salvo en lo que establezcan sus propias normas.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo IX.- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores se rigen por la presente Ley, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas de su vínculo asociativo.**

**CONSENSO AL 02 .06.05**

**Artículo X.- No están comprendidos en esta Ley: el servicio militar, el servicio derivado de las obligaciones cívicas, el trabajo penitenciario, el trabajo voluntario no retribuido y el trabajo por cuenta propia.**

**CONSENSO AL 02 .06.05**

**Artículo XI.- Son principios del ordenamiento laboral:**

- 1. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador.**
- 2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones. (CONSENSO)**
- 3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.**
- 4. Condición más beneficiosa (ELIMINAR)**
- 5. Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. No constituyen discriminación las acciones positivas temporales adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.**
- 6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.**
- 7. Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.**
- 8. Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias.**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Artículo XII.- Regulación de las relaciones de trabajo</b><br/>Las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regulan por:</p> <p>La Constitución; los tratados internacionales aprobados y ratificados; las leyes y los decretos legislativos; los reglamentos de las leyes; los convenios colectivos; los reglamentos internos de trabajo; las costumbres; la jurisprudencia; y, los contratos de trabajo.</p>                                                                                                               |
| <p><b>Artículo XIII.-</b> Los tratados sobre derechos humanos, en especial los Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, complementan la enumeración de derechos fundamentales contenida en la Constitución y sirven para interpretar el significado de los derechos consagrados en ella y en esta Ley.</p>                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>Artículo XIV.-</b> Los decretos de urgencia, al regular materia económica y financiera, sólo pueden comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por las normas presupuestales.</p> <p>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>Artículo XV.-</b> La parte normativa de los convenios colectivos regula las relaciones individuales y genera derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador; así como los niveles de la propia negociación colectiva. La parte obligacional regula los demás aspectos de las relaciones colectivas y genera derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. La parte delimitadora fija los ámbitos personal, espacial y temporal de vigencia.</p> <p>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</p> |
| <p><b>Artículo XVI.- ELIMINAR</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>Artículo XVII.-</b> En lo no previsto por la presente Ley se aplican supletoriamente las disposiciones del Código Civil, siempre que no haya oposición de naturaleza.</p> <p>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Artículo XVIII.-</b> La presente Ley regula las relaciones laborales cumplidas en el Perú y nacidas de contratos de trabajo celebrados en el Perú.</p> <p>CONSENSO AL 02.06.05</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Artículo XIX.-</b> 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.</p> <p>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</p>                                                                                                                                             |
| <p><b>Artículo XX.-</b> En el caso de las relaciones laborales internacionales en las que el</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo XXI.-** En el caso de las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú, éstas se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo XXI-A.-** La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo XXII.- ELIMINAR**

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

### **TITULO I CONTRATO DE TRABAJO**

#### **CAPITULO I: Definición y Objeto**

##### **Artículo 1° Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 2° Objeto**

Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios, materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 3° Interdicción de discriminación**

En la contratación queda prohibida la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole.

El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPITULO II Sujetos del contrato de trabajo**

**Sub-capítulo I El empleador**

**Artículo 4° Empleador**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 5° Representantes del empleador**

Son representantes del empleador quienes en nombre y por cuenta de aquél ejercen funciones jerárquicas de dirección o administración, frente a los trabajadores o terceros, y que pueden sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones de administración y control, y en general, quienes ejercitan actos de representación del empleador.

CONSENSO AL 02.06.05

**Capítulo II Sujetos del contrato de trabajo**

**Sub Capítulo I El Empleador**

**Artículo 6° Grupo de empresas**

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

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

**Artículo 7° Elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas**

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

**Artículo 8.- Transferencia de trabajadores**

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

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

Si hay reorganización de empresa, por 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, 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Sub-capítulo II: El trabajador**

**Artículo 11° El trabajador**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Artículo 12° Representantes del empleador</b><br/>Los representantes del empleador están sujetos a las normas especiales que esta Ley contempla. La condición de socio, accionista, director, apoderado o mandatario no excluye la de trabajador cuando haya prestación personal, subordinada y remunerada de servicios.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                             |
| <p><b>CAPITULO III: Elementos y eficacia del contrato de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 13° Capacidad para contratar</b><br/>Pueden contratar la prestación de su trabajo:<br/>1. Quienes tengan plena capacidad de ejercicio, conforme a lo dispuesto por el Código Civil.<br/>2. Los menores de dieciocho años que cuenten con la edad mínima y cumplan con los requisitos a que se refieren la presente Ley.<br/>3. Los extranjeros, dentro de los límites y con los requisitos previstos por esta Ley.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p> |
| <p><b>Artículo 14° Forma del contrato de trabajo</b><br/>El contrato de trabajo se puede celebrar verbalmente o por escrito.<br/>Se celebran por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga la ley.<br/>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 dichos contratos.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                  |
| <p><b>Artículo 15° Nulidad del contrato</b><br/>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.<br/>El trabajador tiene derecho a que se le abone la remuneración que corresponda a la labor efectivamente prestada.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                     |
| <p><b>CAPITULO IV: Duración del contrato de trabajo</b><br/><b>Sub-capítulo I: Contrato de trabajo de duración indeterminada</b></p> <p><b>Artículo 16° Duración del contrato</b><br/>El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos por esta Ley.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                         |
| <p><b>Capítulo IV Duración del Contrato de Trabajo</b><br/><b>Sub capítulo I Contrato de trabajo de duración indeterminada</b></p> <p><b>Artículo 17°.- Contratos intermitente y de temporada</b><br/>Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:<br/>1. El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la</p>                                                                                                                                                                                         |



empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

2. El contrato de temporada, celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato deberá constar lo siguiente:

- a) La duración de la temporada;
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa; y,
- c) La naturaleza de las labores del trabajador.

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

#### Sub-capítulo II: Contrato de trabajo de duración determinada

##### Artículo 18° Causa del contrato de duración determinada

Los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Deben constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, su duración, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta días naturales de su celebración, para efectos de su registro y verificación de los datos consignados en el mismo.

#### CONSENSO AL 02.06.05

#### Sub capítulo II Contrato de trabajo de duración determinada

##### Artículo 19° Clases de contratos

Son contratos de duración determinada:

1. El contrato por inicio de la actividad empresarial;
2. El contrato por necesidades coyunturales del mercado;
3. El contrato ocasional;
4. El contrato de suplencia;
5. El contrato por obra determinada o para servicio específico;
6. El contrato expresamente autorizado por norma especial.

##### Artículo 20°.- Contrato por inicio de la actividad

El contrato por inicio de la actividad empresarial, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de la actividad productiva de una nueva empresa, así como la posterior apertura del primer establecimiento en cada provincia distinta a aquella en la que se inició la actividad empresarial. Su duración máxima es de dieciocho (18) meses contados desde el inicio de la actividad empresarial. Si cumplido dicho plazo, la actividad empresarial continúa, los contratos vigentes se convertirán en contratos de duración indeterminada.

**Artículo 21° Contrato por necesidades del mercado**

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

La duración máxima de este contrato es de un año.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 22° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 23° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

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

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

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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 24-A:**

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

**Artículo 25.- El contrato expresamente autorizado por ley**

**ELIMINAR**

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 26° Período de prueba**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 27° Conversión de los contratos**

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

- 1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, 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; y,**
- 5. Cuando la celebración del contrato no consta por escrito.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 28° 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, o no habiendo transcurrido este plazo, sea contratado para una labor cualitativamente distinta.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 29° Igualdad de derechos**

Los trabajadores contratados a 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Capítulo IV Duración del Contrato de Trabajo**

##### **Sub Capítulo II Contrato de Trabajo de Duración Determinada**

#### **Artículo 29-A.- Duración de los contratos**

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 contratos de inicio de actividad, necesidades de mercado y ocasional, pueden celebrarse contratos bajo estas modalidades, con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de 24 meses.

#### **CAPITULO V: Contratos de trabajo especiales**

##### **Sub-capítulo I: Contrato de trabajo a tiempo parcial**

#### **Artículo 30° Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 31° Duración y Forma del contrato**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Artículo 32° Derechos de los trabajadores**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Sub-capítulo II: Contrato de trabajo a domicilio**

#### **Artículo 33° Definición**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Capítulo V Contrato de Trabajo Especiales**

#### **Sub Capítulo II Contrato de Trabajo a Domicilio**

#### **Artículo 34°.- Forma de la remuneración**

**ELIMINAR**

**Artículo 35° Forma del contrato**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 36° Obligación del empleador de llevar registro**

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

En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes:

1. Los relativos a la identificación del trabajador;
2. Las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;
3. Los relativos a la inscripción del trabajador en el sistema nacional o privado de pensiones así como en el Seguro Social de Salud (ESSALUD);
4. La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
5. El monto y fecha de pago de la remuneración y de cualquier otro beneficio que se le abone, en cada oportunidad en que éste se realiza;
6. El suministro de los materiales, herramientas, maquinarias o útiles para la producción, la información tecnológica y de propiedad intelectual del empleador así como la modalidad y título en la que se le otorgan éstos últimos y;
7. Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 37° Derechos sociales**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 38° Pago adelantado de derechos sociales**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 39° Régimen de seguridad social**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

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

**Artículo 40° Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

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

**Artículo 41° Límite a la contratación de trabajadores extranjeros**

Los empleadores sólo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no podrá exceder del veinte por ciento (20%) del número total de los trabajadores que les prestan servicios; y las remuneraciones que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador, no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del monto total de la planilla de remuneraciones.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 42° Trabajadores no considerados extranjeros**

No será considerado como extranjero el trabajador:

1. Que tenga cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
2. Que tenga visa de inmigrante;
3. Con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
4. Que labore como tripulante para empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera o matrícula extranjera;
5. Que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos

multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;

6. Que en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país;

7. Al inversionista extranjero, haya o no haya renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de cinco (05) UIT.

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

9. Otros trabajadores señalados por ley expresa.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 43 Exoneración de los límites a la contratación**

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

1. Personal de dirección, profesionales o personal técnico especializado.

2. Profesores contratados para la enseñanza básica, secundaria o superior o para centros especializados de enseñanza de idiomas.

3. Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 44 ° Forma y duración del contrato**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 45° Aprobación y registro de los contratos**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 46° Requisitos para la contratación de personal extranjero**

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



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

**CONSENSO AL 02.06.05**

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

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

**Artículo 47°.- Derechos de los trabajadores**

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

1. La ocupación efectiva;
2. La protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo;
3. El respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares.
4. La igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación;
5. La conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta Ley;
6. El pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden;
7. A no ser despedido sin causa justificada, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley;
8. El ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, conforme a lo que dispone la Segunda Parte de esta Ley;
9. Formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que corresponda ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos; y,
10. 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.
11. Los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

**Artículo 48° Interdicción de la discriminación en las relaciones laborales**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 49° Protección de la dignidad e intimidad del trabajador**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 50.- 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 e higiene vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo;
6. Abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador;
7. No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de 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;
12. Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y,
13. Las demás que establece la Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 51°.- Derecho de los empleadores**

**Son derechos de los empleadores:**

1. Organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa;
2. Dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores;
3. Elaborar el reglamento interno de trabajo;
4. Adoptar las medidas que 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; y,
9. Los demás que establezca la Ley y que se deriven de la relación de trabajo.

**CONSENSO AL 02.06.05**

## **Capítulo VI Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo**

### **Sub-capítulo II Derechos y Obligaciones de los Empleadores**

#### **Art. 52°.- Reglamento Interno de Trabajo**

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

El reglamento interno de trabajo es elaborado por el empleador. Antes de su presentación ante la autoridad administrativa de trabajo, es puesto en conocimiento del sindicato respectivo, o a los representantes de los trabajadores en ausencia de organización sindical.

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

#### **Artículo 53° 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 e inmediatez, después de conocida o investigada la falta.

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 54° Obligaciones de los empleadores**

**Son obligaciones de los empleadores:**

- 1. Dar ocupación efectiva a los trabajadores contratados, debiendo, para ello, asignarles un puesto de trabajo y, encomendarles tareas propias de éste;**
- 2. Proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de seguridad e higiene ocupacional que correspondan;**
- 3. Guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su dignidad, honor e intimidad;**
- 4. Pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda;**
- 5. Proporcionar a los trabajadores el espacio y los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;**
- 6. Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores;**
- 7. 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 385°;**
- 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; y**
- 12. Las demás que establece esta Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO VII**

**Prestación de servicios con intervención de Terceros**

**Artículo 55°.- Prestaciones admitidas**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 56° Empresas autorizadas**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 57°.- Socios trabajadores de cooperativas**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 58° Infracción de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 59° Protección del ejercicio de derechos colectivos**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 60° Exclusiones**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Sub capítulo I: Empresas de servicios temporales**

**Artículo 61° Definición**

Las empresas de servicios temporales son personas jurídicas que destacan trabajadores a una empresa usuaria, para cumplir las labores de naturaleza ocasional o de suplencia a que se refieren los artículos 22 y 23 de la presente ley.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 62° Dirección y control**

Los trabajadores de empresas de servicios temporales están sujetos a las facultades de dirección y control de la empresa usuaria durante su destaque. La facultad disciplinaria es ejercida por la empresa de servicios temporales.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 63° Límite máximo**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

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

**Artículo 64° Definición**

Las empresas de servicios complementarios son personas jurídicas que destacan trabajadores a una empresa usuaria para brindar servicios en actividades de carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal.

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Sub-capítulo III**

**Disposiciones comunes a las empresas de servicios**

**Artículo 65° Extensión de derechos**

Los trabajadores de las empresas de servicios temporales y complementarios tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores, durante el tiempo que fueren destacados a ésta.

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 66° Fianza**

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

La fianza es regulada por las normas reglamentarias.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 67° Responsabilidad solidaria**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**



**Artículo 68° Obligaciones de las empresas usuarias**

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

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

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

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

b) Términos del contrato del personal destacado.

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

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

**Artículo 69° Carácter obligatorio del Registro**

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas de servicios deben inscribirse en el Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Complementarios, creado por la Ley N° 27626, a cargo de la Autoridad de Administrativa de Trabajo.

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 70° Inscripción en el Registro**

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

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

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

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

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 71° Registro de los contratos**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 72° Deber de información**

Las empresas de servicios se encuentran obligadas a presentar trimestralmente a la autoridad administrativa de trabajo información según el formato que para tal efecto apruebe ésta.

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

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 73° Renovación de la inscripción en el Registro**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 74° Pérdida de vigencia de la inscripción en el Registro**

La inscripción queda sin efecto en los siguientes casos:

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

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

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

Para efectos de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 77° constituye incumplimiento de obligaciones laborales:

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Capítulo VII Prestación de servicios con intervención de terceros**

**Sub-capítulo V Contratación y subcontratación de obras o servicios**

**Artículo 76° Definición**

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

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

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

**Artículo 76 – A.- Derecho de información del personal de la empresa contratista o subcontratista**

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

- a. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de ésta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
  - b. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
  - c. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el literal anterior.
- El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 77° Responsabilidad de la empresa principal**

Las empresas principales que contraten o subcontraten la realización de las obras o servicios con desplazamiento de personal deberán controlar que, durante su ejecución, el contratista o subcontratista cumpla con lo dispuesto en las normas laborales y de Seguridad Social vigentes. A estos efectos, la empresa principal deberá:

1. Verificar, con carácter previo al abono de la contraprestación convenida, que el contratista o subcontratista, según corresponda, se encuentra al día en el cumplimiento de dichas obligaciones.
2. Requerir al contratista o subcontratista, según corresponda, el inmediato cumplimiento de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles de conocida o verificada cualquier conducta infractora de las mismas o de recibida una denuncia sobre el particular.

De producirse cualquier incumplimiento de las obligaciones que conforman el deber de control, la empresa principal responderá solidariamente por el incumplimiento por parte del contratista o subcontratista de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social, siempre que éstas se hayan devengado durante la ejecución de la obra o el servicio contratado y afecte a los trabajadores que desarrollen o hayan desarrollado actividades en su centro de trabajo o de operaciones. De haber cumplido con el referido deber de control, la empresa principal responderá por el incumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social de la empresa contratista o subcontratista exclusivamente de forma subsidiaria, de acreditarse en la fase de ejecución la insuficiencia del patrimonio de ésta para satisfacer dichas obligaciones.

**CAPITULO VIII MODALIDADES FORMATIVAS**

**Sub-capítulo I Concepción y contenido de las modalidades formativas**

**Artículo 78°.- Modalidades Formativas**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 79°.- Tipos de Modalidades Formativas**

Las modalidades formativas son:

**1.- Del aprendizaje:**

- a) Con predominio en la Empresa.
- b) Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
  - b.1 Prácticas Preprofesionales.

**2.- Práctica Profesional.**

**3.- De la Capacitación Laboral Juvenil.**

**4.- De la Pasantía:**

- a) De la Pasantía en la Empresa.
- b) De la Pasantía de Docentes y Catedráticos

**5.- De la actualización para la Reinserción Laboral.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 80°.- Derechos y beneficios**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 81°.- Centros de Formación Profesional**

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la ley les otorgue tales atribuciones.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 82°.- Definición del Aprendizaje**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 83°.- Finalidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 84°.- Convenio de Aprendizaje**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 85°.- La Empresa**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 86°.- El Aprendiz**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 87°.- El Centro de Formación Profesional**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 88°.- Del Aprendizaje con predominio en la Empresa**

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

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre: 1) una empresa patrocinadora, 2) un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad y 3) un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 89°.- Del Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales**

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

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre: 1) una empresa, 2) una persona en formación y 3) un Centro de Formación Profesional.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 90°.- Práctica Profesional**

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

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre: 1) una empresa y 2) una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio no será mayor a 12 meses salvo que el Centro de Formación Profesional por reglamento o norma similar determine una extensión mayor.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**DE LA CAPACITACION LABORAL JUVENIL**

**Artículo 91°.- Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 92°.- Finalidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**



**Artículo 93°.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil**

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

La Empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 94°.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil**

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil 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 con vinculación laboral directa.

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

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores se podrá contratar a un beneficiario bajo esta modalidad.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 95°.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 96°.- Contenido del programa**

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

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
2. Plan de capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la Empresa.
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil.
5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 97°.- Duración del convenio**

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: No mayor a 6 meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a 24 meses en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 98°.- Sede de la Capacitación**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 99°.- Certificado de Capacitación Laboral**

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el mismo que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**DE LA PASANTIA EN LA EMPRESA**

**Artículo 100°.- Definición**

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, 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 101°.- Finalidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 102°.- Del Convenio de Pasantía**

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre: 1) una empresa, 2) un beneficiario de 14 años a más y 3) un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar Capacitación Laboral. El tiempo de duración del Convenio no será mayor a tres meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Capacitación Laboral definido por el centro de formación profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y al plan específico de capacitación del centro de formación profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el programa, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**PASANTIA DE DOCENTES Y CATEDRATICOS**

**Artículo 103°.- Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 104°.- Finalidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 105°.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos.-**

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre 1) una empresa, 2) docente o catedrático y 3) un Centro de Formación Profesional. El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres meses.

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

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

El Centro de Formación Profesional tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía así como su monitoreo y seguimiento.

Asimismo, deberá solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**DE LA ACTUALIZACION PARA LA REINSERCION LABORAL**

**Artículo 106°.- Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 107°.- Finalidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 108°.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 109°.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción laboral**

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no podrá exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite podrá incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10) trabajadores, se podrá suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad. Los beneficiarios deberán acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verificará la información.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 110°.- Límites de los servicios de complementación de formación y actualización**

Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deberán observar las siguientes pautas:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 111°.- Plan de Entrenamiento y Actualización**

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral será definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este será un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa deberá presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan podrá ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una vez y antes de los tres meses de iniciado el proceso. Esta modificación deberá ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 112°.- Contenido del plan de entrenamiento y actualización**

El plan de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

1. Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1,700) horas.
3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
4. Plazos de duración del entrenamiento y la actualización
5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 113°.- Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios de formación podrán ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso deberán acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 114°.- Duración del Convenio**

El convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 115°.- Sede del entrenamiento y la actualización**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 116°.- Sede del servicio de formación y actualización**

**Los servicios de formación podrán ser brindados por la misma empresa o por los servicios de la oferta existente en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes Programas o Direcciones que dependen de la Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.**

**CONSENSO AL 02.06.05**



**Artículo 117°.- Certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS**

**Artículo 118°.- De las obligaciones de las personas en formación**

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 119°.- De las Obligaciones de la empresa**

Son obligaciones de la empresa:

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 en la actividad materia del convenio.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
5. Otorgar un descanso de quince días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a 12 meses.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
7. No cobrar suma alguna por la formación.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 120° De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional  
Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 121°.- Duración de la Jornada Formativa**

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

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a) Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales.
  - b) Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a 6 horas diarias o 30 semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales.  
La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.
5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a 08 horas diarias o 48 semanales

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no podrá exceder a la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 122°.- Monto de la subvención económica mensual**

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

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

- a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria será no menor al 5% de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no podrá ser inferior al 30% de la Remuneración Mínima.  
Sólo en el caso que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.
- b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios recibirán una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 123°.- Contenido de los Convenios**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 124°.- Gravámenes y descuentos**

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

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del impuesto a la renta.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 125°.- Registro**

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

Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 126°.- Supervisión de las modalidades formativas**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 127°.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 128°.- Desnaturalización de las modalidades formativas**

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

- 1 La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
- 2 La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
- 3 La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refiere el Artículo 94° o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.
6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 129°.- Otras infracciones**

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 130°.- Sanción a las infracciones**

Las infracciones a que se refieren los Artículos 128° y 129° serán susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**TITULO II  
DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**Capítulo I Período de Prueba**

**Artículo 131. - Duración y características**

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

Cumplido el período de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada.

**Artículo 132° Exoneración**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo II Ascenso**

**Artículo 133°.- Promoción del trabajador**

El empleador al realizar una promoción de trabajadores a cargo de mayor jerarquía, debe tener en cuenta criterios como formación profesional, competencia, desempeño, antigüedad, u otros criterios según las necesidades de la empresa, los que no pueden ser discriminatorios.

**Artículo 134° Ascenso a cargo de mayor jerarquía**

El trabajador que accede a un cargo de mayor jerarquía puede retornar, por acuerdo de partes, al puesto o cargo que desempeñó anteriormente o a otro de la misma categoría, con derecho a percibir los incrementos remunerativos y demás beneficios concedidos a éste. En caso de ascenso a un cargo de mayor jerarquía el empleador puede establecer que la diferencia remunerativa entre ambos cargos se abone mediante una bonificación, condicionada al ejercicio de dicho cargo.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Capítulo III Modificación de la relación de trabajo**

**Artículo 135° Traslado y destaque funcional**

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

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.

**Artículo 136.- 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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 137.- 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 Administrativa de Trabajo, quien resuelve sobre la procedencia de la dispensa.

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 138.- Traslado o destaque de carácter colectivo**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Capítulo III Modificación de la Relación de Trabajo**

**Artículo 139.- Modificación sustancial de las Condiciones de Trabajo**

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

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

1) Tratándose de una modificación de naturaleza colectiva, el sindicato o a falta de éste, los trabajadores afectados o sus representantes, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo; y,

2) Tratándose de una modificación de naturaleza individual, el trabajador puede proceder de conformidad con lo dispuesto por el artículo 172.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO IV Suspensión de la relación de trabajo**

**Artículo 140°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**



#### **Artículo 141°.- Causas de suspensión**

**Son causas de suspensión de la relación de trabajo:**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 142.- Invalidez temporal**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 143.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 144° Suspensión por causa económica, técnica o estructural**

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

La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 177°.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 145° Caso fortuito y fuerza mayor**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 146° 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 y Seguros, en el caso de las empresas financieras o de seguros, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, debiendo acreditar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca y Seguros, resuelvan, acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **CAPÍTULO V : EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

#### **Sub-Capítulo I : Causas de extinción**

#### **Artículo 147.- Causas de extinción**

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 148° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 149° 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 con efecto por acuerdo suscrito entre las partes.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 150- Acuerdo extintivo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 151.- Invalidez absoluta permanente**

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación de trabajo desde que es declarada conforme a lo establecido en el artículo 142°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 152° Jubilación obligatoria**

La jubilación es obligatoria e inmediata al cumplir el trabajador setenta (70) años de edad, salvo acuerdo de partes.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub Capítulo II : Causas justas de Despido**

**Artículo 153.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

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

**Artículo 154.- Causas relativas a la capacidad**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 155.- Causas relativas a la conducta**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub Cap III Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador**

**Artículo 156°.- Falta grave**

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

1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo, o del reglamento de seguridad e higiene, que revistan gravedad;
2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la autoridad administrativa de trabajo, quien puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos;
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida o no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo;
6. Los actos de violencia, grave indisciplina, y el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral;
7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
8. El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que éste en la estructura jerárquica de la empresa;
9. 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

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>disciplinariamente en cada caso; y,<br/>10. La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>ACUERDO PARCIAL</b><br/>Incisos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 consensuados al 02.06.05<br/>Incisos 3, 8 y primer párrafo del inciso 6 consensuados por la Comisión Ad Hoc.<br/>Inciso 6, segundo párrafo sin consenso.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Artículo 157.- Configuración de la falta grave</b><br/>Las faltas graves señaladas en el artículo anterior se configuran con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>Artículo 158.- Comisión de delito doloso</b><br/>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.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>Artículo 159° Inhabilitación</b><br/>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.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Artículo 160° Derecho de defensa del trabajador</b><br/>El empleador no puede despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo no menor de cinco días para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de la falta grave no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.</p> <p>Cuando el trabajador es dirigente sindical el empleador comunica simultáneamente la carta de imputación de cargos a la organización sindical.</p> <p>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.</p> |

**Artículo 161° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 162.- 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, respetando los criterios establecidos en el artículo 53°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub Cap IV Motivos de Nulidad del Despido**

**Artículo 163° Despido nulo**

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

1. La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
2. La discriminación, por cualquiera de las razones enumeradas en el artículo XI numeral 5, del Título Preliminar;
3. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado; y,
4. Presentar un reclamo al empleador o accionar ante las autoridades judiciales o administrativas competentes.
5. La vulneración del derecho al debido proceso.
6. La discriminación del trabajador por ser portador del VIH/SIDA.
7. La discriminación del trabajador por ser una persona con discapacidad, de conformidad con la definición prevista en la legislación de la materia.
8. El despido regulado en el artículo 183°.

**Sub Cap V Actos de Hostilidad**

**Artículo 164° Actos de hostilidad**

Son actos de hostilidad:

1. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
2. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;

- 3.-El traslado, destaque o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establecen los artículos 135, 136, 137 y 138.
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
5. El acto de violencia o el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del trabajador o de su familia;
6. La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de las razones enumeradas en el artículo 3°.
7. El acoso sexual cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;
8. Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad e intimidad;
9. Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualquier otro que afecte su dignidad y honor; y,
10. El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

#### **Sub-capítulo VI Impugnación del despido**

##### **Artículo 165° Despido injustificado**

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

##### **Artículo 166° Indemnización por despido injustificado**

La indemnización por despido injustificado es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de una y media (1.5) remuneración mínima vital vigente al momento de pago, hasta un máximo de ocho (8) años; a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años, y a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años. La indemnización por despido arbitrario está sujeta al límite de 108 remuneraciones mínimas vitales vigentes al momento de pago.

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

##### **Artículo 167° Nulidad del despido**

El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 163°, al momento del despido y, el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo, se presume que el despido obedece a éstos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin



afectar su categoría anterior, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 166°. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador del derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 169°.

En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 163° y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, éste es declarado injustificado, sin condena en costas.

**Artículo 168.- Inobservancia de formalidades**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 169° 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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**169-A.- Suspensión del despido**

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

**Artículo 170° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 171° Ejecución de la reposición**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 172° Impugnación del acto de hostilidad**

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 171° debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, y otorgarle un plazo no menor de cinco días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Vencido dicho plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 173 Aplicación a contratos de duración determinada**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Sub Cap VII Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa**

**Artículo 174° Causas relativas al funcionamiento de la empresa**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 175° Contenido de las causas**

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

Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible.  
La disolución y liquidación y la quiebra se configuran en los términos previstos por las leyes que las regulan.

#### CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06

#### Artículo 176° Tipos de despido

Cuando el despido afecta simultáneamente a cinco trabajadores en empresas en que laboran hasta cincuenta trabajadores, o al diez por ciento en empresas entre cincuenta y quinientos trabajadores, o a más de cincuenta trabajadores en empresas con más de quinientos trabajadores, es procesado como despido colectivo, sujeto al procedimiento previsto en el artículo 185°. Si afecta a un número inferior a los indicados, es efectuado en forma individualizada, con arreglo al artículo 192°.

#### Artículo 177° Despido colectivo por causa económica, técnica, estructural, caso fortuito o fuerza mayor

El despido colectivo por las causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 174° se sujeta al siguiente procedimiento:

1. El empleador 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 sustentatorio de su propuesta. En caso que la nómina incluya dirigentes sindicales la propuesta debe contener la justificación específica del despido de éstos. Asimismo, está obligada a proporcionar la información o documentación adicional que el sindicato o los representantes de los trabajadores le soliciten, siempre que esté directamente relacionada a la propuesta de despido. En caso de negativa del empleador, la autoridad administrativa de trabajo resuelve sobre la procedencia de su entrega. El empleador da cuenta de todo ello a la autoridad administrativa de trabajo al solo efecto de la apertura del respectivo expediente.
2. El empleador entabla negociaciones con el sindicato o, a falta de éste, con los representantes de los trabajadores para acordar las condiciones del despido o las medidas que puedan adoptarse para evitarlo o limitarlo. Tales medidas pueden ser la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación, provisional o definitiva, de las condiciones de trabajo; la revisión o suspensión de los convenios colectivos; la reducción, acumulación o postergación del descanso vacacional; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tiene naturaleza de convenio colectivo.
3. De no llegarse a un acuerdo en negociación directa, el empleador comunica este hecho a la autoridad administrativa de trabajo, y solicita la aprobación de su propuesta, a cuyo efecto debe acompañar un dictamen técnico independiente que la sustente.
4. La autoridad administrativa de trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes, pone el dictamen en conocimiento del sindicato o los representantes de los trabajadores y convoca a reuniones de conciliación, que deben llevarse a cabo dentro de los siguientes diez (10) días. En dicho lapso, aquellos pueden formular observaciones al dictamen presentado por el empleador o presentar otro dictamen técnico independiente. Del mismo modo, la autoridad administrativa de

trabajo puede solicitar la opinión técnica de una entidad estatal competente.

5. De no arribarse a un acuerdo y aún en caso de no haberse recibido dictamen de la entidad estatal, la autoridad administrativa de trabajo emite resolución respecto de la propuesta del empleador, dentro de los quince (15) días siguientes, autorizándola, total o parcialmente, o denegándola. De no expedirse resolución dentro del plazo antes indicado, se entenderá que la solicitud del empleador ha sido denegada.

6. Contra la resolución expresa o el silencio administrativo negativo, cabe recurso de apelación dentro de un plazo de tres (3) días. El recurso debe ser resuelto en un plazo no mayor de diez (10) días, bajo responsabilidad.

7. El empleador notifica por escrito, en forma individual, a los trabajadores comprendidos en la autorización de despido, señalando la fecha precisa en que deben cesar. En los casos de despido colectivo que se justifiquen en la causa del numeral uno del artículo 182, el empleador simultáneamente pondrá a su disposición la indemnización correspondiente, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios que conserve en su poder o que les adeuda.

**Artículo 178° 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 145°, y proponer el despido colectivo, total o parcial, de los trabajadores.

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

Si el cierre o clausura definitiva del empleador constituye sanción por la comisión de un delito o de una infracción administrativa, los trabajadores despedidos tienen derecho a percibir la indemnización a que se refiere el artículo 166°.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 179°.- Vigencia de la autorización de despido**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 180° 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 y Seguros y Administradora Privada de Fondos de Pensiones se está a lo dispuesto por sus normas especiales.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 181° Despido por causa de disolución y liquidación voluntaria o por mandato judicial**

El despido por las causas previstas en el numeral 5 del artículo 174°, procede en los casos de disolución o liquidación voluntaria o por mandato judicial por tener

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>fines o actividades contrarias al orden público.<br/>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.<br/>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.<br/>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.</p> <p><b>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</b></p> |
| <p><b>Artículo 182° Impugnación del despido colectivo</b><br/>El convenio colectivo que acuerde un despido colectivo puede ser impugnado judicialmente por los trabajadores despedidos en caso de transgredir las normas legales.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Artículo 183° Despidos fraudulentos</b><br/>Es nulo el despido colectivo que se materializa sin contar con previa autorización, por convenio colectivo o resolución administrativa, en los casos en que son exigidos por la presente ley, y aquel que se produce de hecho al no reanudarse las labores al concluir el plazo de la suspensión u ordenarlo la Autoridad Administrativa de Trabajo.<br/>Asimismo, cuando en un período de doce (12) meses el empleador realice despidos al amparo de lo dispuesto en el artículo siguiente, que en conjunto excedan los límites previstos en el artículo 176° los despidos efectuados en exceso de dicho límite son nulos.</p> <p><b>CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06</b></p>         |
| <p><b>Artículo 184° Despido individualizado por causa económica, técnica o estructural, caso fortuito o fuerza mayor</b><br/>Por las causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 174° el empleador puede despedir directamente al trabajador, mediante carta que precise el motivo específico que invoca para el despido así como la fecha del cese.<br/>En este caso el empleador debe abonarle la indemnización a que se refiere el artículo 186° y, en su caso, efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicios que tuviera en su poder o que le adeudara.</p>                                                                                                                                                   |
| <p><b>Artículo 185° Impugnación del despido</b><br/>El despido a que se refiere el artículo anterior puede ser impugnado para que se declare injustificado o nulo. El despido declarado injustificado origina el derecho a la indemnización prevista para el despido injustificado.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>Artículo 186° Indemnización por despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa</b></p> <p><b>Despido colectivo</b><br/>El trabajador despedido por causa técnica o estructural contemplada en el artículo 174° tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a veintidós (22) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, hasta un</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

máximo de ocho (8) años; a diez (10) días de remuneración por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años, y a siete (07) días por cada año adicional hasta un máximo de cuatro (4) años. La indemnización está sujeta al límite de 108 remuneraciones mínimas vitales vigentes al momento de pago.

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

**Artículo 187° Grave desmedro**

**ELIMINAR**

**Artículo 188 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. En caso de incumplimiento, se le entenderá despedido injustificadamente y tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 173, con deducción de la indemnización que hubiere cobrado, de ser el caso.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

### **TITULO III DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES**

**CAPÍTULO I: Remuneración**

**Artículo 189 °.- Definición**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 190°.- Conceptos que no constituyen remuneración**

**No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:**

1. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos eventuales, otorgados a título de liberalidad por el empleador o por convenio colectivo, incluida la bonificación pactada por término de la negociación colectiva o cierre de pliego;
2. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
3. El refrigerio que no constituya alimentación principal, salvo que por convenio individual o colectivo se le otorgue carácter remunerativo.
4. El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye 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. La indemnización por frustración descanso vacacional y la indemnización por despido injustificado y, otros establecidos por Ley.
10. Las condiciones de Trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como transporte, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto.
11. Otros conceptos determinados por ley.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-Capítulo I: Remuneraciones en General**

**Artículo 191° Determinación de la remuneración**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 192°.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 193° Remuneraciones fijas, variables y ocasionales**

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

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

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 194°.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 195.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 196°.- Remuneración en dinero y en especie**

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

CONSENSO AL 02.06.05



**Artículo 197°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 198°.- Remuneración integral**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo I Remuneración**

**Sub capítulo I Remuneraciones en general**

**Artículo 199.- Bono salarial**

**ELIMINAR**

**Sub-Capítulo II : Remuneraciones Mínimas**

**Artículo 200° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 201°.- 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 veinte por ciento (20%) del total.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 202.- Remuneraciones no incluidas en el cálculo de sobretiempo**

**Comentario:** Este artículo constituye el artículo 271-A, denominado "Remuneraciones no incluidas en el cálculo de sobretiempo".

**Artículo 203°.- Fijación de las remuneraciones mínimas**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 204°.- Salarios mínimos diferenciados**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo III : Gratificaciones de fiestas patrias y Navidad**

**Artículo 205°.- Contenido**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma prevista en el artículo 202°

**Artículo 206°.- Periodo adquisitivo y remuneración variable**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo III : Gratificaciones de fiestas patrias y Navidad**

**Artículo 207° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Sub-capítulo IV : Asignación familiar**

##### **Artículo 208°.- Procedencia y monto**

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

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

#### **CAPÍTULO II : BENEFICIOS SOCIALES**

##### **Sub-Capítulo I : Seguro de Vida**

##### **Artículo 209°.- Derecho al seguro de vida**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

##### **Artículo 210°.- 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 18 años. A falta de éstos, corresponde a la persona a quien el trabajador designe por declaración jurada con firma legalizada.

**CONSENSO AL 02.06.05**

## **Capítulo II Beneficios Sociales**

### **Sub Capítulo I Seguro de Vida**

#### **Artículo 211°.- Cobertura**

- 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.**

**CONSENSO COMISIÓN AD HOC AL 26.10.06**

#### **Artículo 212°.- 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 194° y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensual.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 213.- 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 211°.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 214°.- Sustitución de beneficiario**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 215°.- Responsabilidad**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 216°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 217°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo II : Compensación por tiempo de servicios o CTS**

**Artículo 218° 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 219.- Sanción por incumplimiento**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 219-A Interés con tasa preferencial**

**CONSENSO PARA ELIMINAR**

**CONSENSO COMISIÓN AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 220°.- Inembargabilidad**

Los depósitos CTS, incluidos sus intereses, son inembargables, excepto por alimentos, en que son embargables hasta el 50%.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 221°.- Intangibilidad y retiros autorizados**

La CTS sólo puede ser cobrada al cese del trabajador. El depósito respectivo y

**sus intereses son absolutamente intangibles en cincuenta por ciento (50%).**  
El trabajador podrá disponer del cincuenta por ciento (50%) restante del depósito para financiar total o parcialmente la adquisición, construcción o ampliación de vivienda propia.

La porción disponible se calcula en base a la integridad del depósito correspondiente a todo el tiempo de servicios del trabajador y los intereses efectivamente generados.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 222°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub. Cap. II Compensación por Tiempo de Servicios o CTS**

**Artículo 223°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 224°.- Retenciones indebidas**

Si el empleador retuviera, u ordenara retener; o en caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el artículo 226°, 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 225°.-Constancia de cese**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 226°.- Retención por falta grave**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 227° 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 234°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-Capítulo III : Participación en las Utilidades**

**Artículo 228°.-Empresas obligadas a distribuir utilidades entre sus trabajadores**  
Están obligadas a otorgar participación en las utilidades a sus trabajadores los empleadores generadores de rentas de tercera categoría, con las excepciones siguientes:

1. Las que tengan menos de veinte (20) trabajadores a su servicio;
2. Las de carácter cooperativo y autogestionario, que se regirán al respecto por sus propias normas;
3. Las sociedades civiles; y,
4. Los empleadores excluidos por disposición legal expresa.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 229° Porcentajes de participación**

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

- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

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

**Artículo 230.- Renta neta**

La participación de las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible que se obtiene luego de compensar la pérdida tributaria de ejercicios anteriores con la renta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.

**Artículo 231.- Forma de distribución**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**



**Artículo 232°.-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.

**CONSENSO AL02.06.05**

**Artículo 233°.- Participación adicional**

El porcentaje señalado en el artículo 229° puede ser incrementado por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador. En tal caso, la participación adicional puede ser distribuida en base a otros factores tales como rendimiento o productividad individual.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 234.- 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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Capítulo II Beneficios Sociales**

**Sub capítulo III Participación en las utilidades**

**Artículo 235.- Límite individual a la participación**

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

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

**Artículo 236°.- 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.

**Artículo 237.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 238.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 239°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 240.- Liquidación (nuevo)**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO III: Pago de la remuneración y los beneficios**

**Artículo 241°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 242.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 243.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 244°.- Registro y constancia del pago.**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo IV: Protección y privilegios**

**Artículo 245.- Protección de las remuneraciones y beneficios**

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

1. Por obligaciones alimentarias, hasta un máximo de cincuenta por ciento (50%); y,

2. Por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de cinco (5) remuneraciones mínimas y después de aplicar la retención alimentaria.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo IV Protección y privilegios**

**Artículo 246° Prohibición de reducción injustificada**

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

**Artículo 247.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Artículo 248.- Devolución de faltantes</b><br/>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.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>Artículo 249.- Compensación de sumas otorgadas como liberalidad</b><br/>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.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>Artículo 250° Privilegio</b><br/>La remuneración y los beneficios sociales del trabajador tienen derecho de preferencia en el pago sobre cualquier otra obligación del empleador, de acuerdo a lo establecido en esta ley.<br/>El derecho de preferencia en los procedimientos concursales se regulará de acuerdo a las normas especiales de la materia.<br/>El ejercicio del derecho de preferencia garantiza exigir el pago preferente de las acreencias laborales que no sean satisfechas o cuyo cumplimiento se vea amenazado o cuando su ejercicio garantice la inmediatez del pago, especialmente en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) El empleador no tenga garantías suficientes que garanticen el pago de los créditos laborales.</li><li>b) Cuando el empleador adeude 50% o más de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante más de tres meses consecutivos.</li><li>c) 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.</li></ul> |
| <p><b>Artículo 251° Privilegio relativo</b><br/><b>(MATERIA COMPRENDIDA EN EL ARTÍCULO 250°)</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Artículo 252° Afectación de bienes</b><br/><b>(MATERIA COMPRENDIDA EN EL ARTÍCULO 250°)</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Artículo 253.- Carácter Persecutorio</b><br/>El derecho de preferencia se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio en los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**abandona el centro de trabajo.**

**Artículo 254° Liquidación y reconocimiento del crédito laboral**

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

**TÍTULO IV  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I Jornada de trabajo y sobretiempos**

**Sub-capítulo I Jornada de trabajo**

**Artículo 255°.- Concepto de jornada de trabajo**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo I: Jornada de Trabajo y Sobretiempos**

**Sub capítulo I: Jornada de Trabajo**

**Artículo 256: Duración máxima de la jornada de trabajo**

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

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

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

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

El trabajo en 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 el artículo 268°.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 257.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 258.- Exclusión de la Jornada máxima**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 259°.- Trabajos preparatorios o complementarios**

El tiempo laborado antes o después de la jornada de trabajo, con el carácter de preparatorio o complementario, se remunera de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 278°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 260.- 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 256°.
- 4.-Extender la jornada de trabajo sin exceder el máximo previsto el artículo 256°, incrementando la remuneración en forma proporcional al tiempo adicional.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 261° Distribución irregular de la jornada de trabajo**

**ELIMINAR**

**Artículo 262° Requisitos de procedencia**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 263.- Procedimiento de consulta e impugnación**

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

Dentro de los cinco (5) días de recibida la comunicación, el sindicato o, a falta de éste, los representantes de los trabajadores, podrán plantear alternativas u observaciones a la modificación propuesta, las que deberán ser debatidas en la reunión que al efecto convocará el empleador en forma previa a que la medida entre en vigor. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la modificación propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnarla ante la autoridad administrativa de trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes de ejecutada la modificación, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 139°.

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.

**CONSENSO**

**Artículo 264° Refrigerio**

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

**Artículo 265.- Trabajo Nocturno**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**



**Artículo 266.- Registro de la jornada y del sobretiempo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub Capítulo II Trabajo en Sobretiempo**

**Artículo 267.- Sobretiempo u horas extras**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 268° Voluntariedad del sobretiempo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 269.- Cálculo de la sobretasa**

Para efectos de la sobretasa, el valor hora es igual a la remuneración de un (1) día dividida entre el número de horas de la jornada del trabajador.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo II Trabajo en sobretiempo**

**Artículo 270.- Sobretasa del 100%**

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

El trabajo en sobretiempo debe pagarse, a más tardar, en el período de pago siguiente según sea éste semanal, quincenal o mensual.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 271.- Autorización tácita**

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 271-A.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Comentario: Artículo 202 del Proyecto de Ley**

**Capítulo II DESCANSOS REMUNERADOS**

**Sub-Capítulo I Descanso Semanal Obligatorio**

**Artículo 272° 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.

CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06

**Artículo 273.- Descanso semanal sustitutorio**

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 274.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 275.- 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.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 276.- Sobretasa del 100%**

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 272.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 277°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo II : Días feriados**

**Artículo 278.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 279°.- Relación de días feriados**

Son días feriados los siguientes:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 280° Remuneración por el día feriado**

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 274°, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 281.- Trabajo en día feriado**

El trabajo efectuado en los días feriados se rige por lo dispuesto en el artículo 276°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 282° 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 276°.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 283° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub-capítulo III Vacaciones anuales**

**Artículo 284° Descanso vacacional**

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 285.- 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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 286° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Sub Capítulo III Vacaciones Anuales**

**Artículo 287.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 288.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 289° Cómputo del récord vacacional**

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

1. La jornada ordinaria de trabajo;
2. La labor cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado;
3. El resultado de dividir entre cuatro el total de horas laboradas en sobretiempo durante el periodo anual al que 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 o convenio colectivo o decisión del empleador;
8. El descanso vacacional; y,
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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 290° Oportunidad del descanso vacacional**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 291° Acuerdo de partes y rol vacacional**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 292.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 293° 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 286°.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 294° 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.

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

**Artículo 295° Variación del descanso vacacional en el procedimiento de suspensión o cese colectivo**

La extensión del descanso vacacional remunerado puede reducirse, acumularse o postergarse por convenio colectivo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 144° y 177° inciso 2. La cláusula correspondiente es de duración no mayor a un (1) año y queda automáticamente sin efecto si no se renueva a su vencimiento.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 296° 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.

**CONSENSO COMISIONA D HOC AL 26.10.06**

**Artículo 297.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 298° 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 299.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 300.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 301° Incumplimiento del descanso**

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

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

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.

**CONSENSO AL 02.06.05**



**CAPÍTULO III NORMAS ESPECIALES PARA GRUPOS OCUPACIONALES ESPECÍFICOS**

**Sub Capítulo I Trabajo de personas con responsabilidades familiares**

**Artículo 302° Descanso por maternidad**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 303.- Comunicación e informe médico**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 304.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 305.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 306° Trabajos exceptuados**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 307.- Permiso por lactancia materna**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 308.- No afectación de beneficios más favorables**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 309° Prohibición de exámenes de embarazo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo III: Normas especiales para grupos ocupacionales específicos**

**Sub-capítulo I Trabajo de personas con responsabilidades familiares**

**Artículo 310.- Licencia para el padre trabajador en caso de muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después del parto**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Sub Cap. II Trabajo de Menores de Edad</b></p> <p><b>Artículo 311 .- Régimen</b><br/>El trabajo subordinado de los adolescentes se rige por las normas del Código del Niño y Adolescente, por los convenios internacionales ratificados por el Perú sobre la materia (Convenios N° 138 y 182 de la OIT) y las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes. En lo no previsto es de aplicación lo dispuesto por la presente Ley.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                |
| <p><b>Sub Capítulo III Trabajo de Discapacitados</b></p> <p><b>Artículo 312.-Definición de la persona con discapacidad</b><br/>Persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales o sensoriales, sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                               |
| <p><b>Artículo 313.- Planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional</b><br/>El discapacitado tiene acceso a los planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional y técnica, que el organismo correspondiente coordine con el fin de facilitar la obtención, conservación y progreso laboral dependiente o independiente.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                               |
| <p><b>Artículo 314.- Fomento del Empleo</b><br/>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.<br/>Los programas especiales para personas con discapacidad atienden al tipo de actividad laboral que éstos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p> |
| <p><b>Artículo 315.- Deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones</b><br/>Las empresas públicas o privadas que emplean personas con discapacidad, obtienen deducción de renta bruta sobre sus remuneraciones, en un porcentaje adicional que es fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas.</p> <p><b>CONSENSO AL 02.06.05</b></p>                                                                                                                                                 |
| <p><b>Sub Capítulo III Trabajo de personas con discapacidad</b></p> <p><b>Artículo 316° Bonificación en el concurso de méritos para conseguir vacantes</b></p> <p><b>CONSENSO PARA ELIMINAR</b></p> <p><b>CONSENSO COMISIONA D HOC AL 26.10.06</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                  |

**Artículo 317° Créditos preferenciales o financiamiento a micro y pequeñas empresas**

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

**CONSENSO COMISION AD HO CAL 26.10.06**

#### **CAPÍTULO IV Personal de dirección**

##### **Artículo 318°.- Personal de dirección**

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, 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 discrepa 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.

**CONSENSO AL 02.06.06**

##### **Artículo 319° Régimen del personal de dirección**

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

1. En materia de jornada, no está sujeto a la jornada máxima legal.
2. En caso de vacaciones no gozadas, no tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 301°, salvo que conste que la falta de descanso se produjo por orden expresa del empleador.
3. El otorgamiento de cualesquiera beneficios de carácter individual o personal debe constar en el contrato de trabajo.
4. No puede integrar el sindicato de empresa, salvo que el estatuto del mismo expresamente lo permita.
5. No se le aplican las estipulaciones de los convenios colectivos, salvo que pertenezca a un sindicato que admita su afiliación.
6. En el caso del gerente general, las condiciones relativas a su cese, incluido el monto de las indemnizaciones por despido, se fijan en el contrato individual de trabajo. La ley se le aplica sólo supletoriamente, en defecto de estipulación expresa.

**CONSENSO AL 02.06.05**

##### **Artículo 320.-Designación del Personal de Dirección y de los Trabajadores de Confianza**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

##### **Artículo 321.-Condiciones de cese del personal de dirección**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO V SEGURIDAD, SALUD, BIENESTAR Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

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

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

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

1. El trabajador tenga un ambiente de trabajo seguro y saludable; y,
2. Las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

El costo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo son asumidas por el empleador.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 323.- Deber general de prevención**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 324.- Información y capacitación preventiva**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**TÍTULO V**  
**Prescripción y caducidad**

**Artículo 325° Plazo de prescripción**

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

**Artículo 326.- Suspensión del plazo de prescripción**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 327.-Caducidad de derechos del trabajador**

Caduca el derecho del trabajador:

- 1.- A los sesenta (60) días naturales, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan;
- 2.- A los treinta (30) días naturales, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractor;
- 3.- A los treinta (30) días naturales, para demandar por hostilidad, vencido el plazo de quince (15) días naturales otorgado al empleador para que enmiende su conducta.

**Artículo 328.- Caducidad de derecho a imputar la falta**

Caduca la facultad del empleador de sancionar una falta:

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

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

**TITULO VI  
DERECHO DE SINDICACION**

**CAPITULO I: CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**Artículo 329.- Libertad sindical individual**

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

La afiliación y desafiliación son voluntarias.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 330°.- Autonomía sindical**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 331°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**



## **CAP. II: ORGANIZACIONES SINDICALES**

### **Artículo 332°.-Sindicatos**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

## **Capítulo II Organizaciones sindicales**

### **Artículo 333°.- Tipos de sindicatos**

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

**Nota: Artículo aprobado en la Sesión N° 18 de la Comisión Ad Hoc del 18.10.06. Las partes acordaron revisar nuevamente este artículo, ante la posible falta de concordancia con el sentido del Artículo 329.- Libertad sindical individual, de la que dejaron constancia las centrales sindicales en la Sesión N° 19 del 19.10.06.**

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

### **Artículo 334°.- 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 o no desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Artículo 335°.-Secciones sindicales**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 336°.- Fines y funciones de los sindicatos**

**Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:**

- 1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores *afiliados*, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales con la *anuencia del trabajador* podrá representar a sus afiliados, salvo que éste trabajador accione directamente, pudiendo actuar el sindicato en calidad de asesor;**
- 2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de *los convenios colectivos* se originen;**
- 3. Participar en la vida política *no partidaria*, económica y social de la nación.**
- 4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores;**
- 5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales;**
- 6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; y,**
- 7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.**

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 337°.- Mayor Representatividad**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 338°.- Número mínimo de afiliados**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 339°.- Representantes de los Trabajadores**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 340°.- Constitución del sindicato**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 341°.- Libros de la Organización Sindical:**

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

1. Actas de Asamblea.
2. Padrón de afiliados; y
3. Libros contables.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 342°.- Contenido del estatuto**

El estatuto del sindicato contendrá al menos:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 343°.- Procedimiento de Registro**

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

1. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, *debidamente suscrita por los* trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva elegida;
2. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución, que 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 de sus estatutos 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 a la sola presentación de los documentos respectivos y siempre que la organización sindical cumpla con los requisitos exigidos por la presente ley.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 344°.- Personalidad Jurídica**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 345°.- Responsabilidad de las organizaciones sindicales.**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 346°.- Federaciones y Confederaciones**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 347°.- Requisitos de constitución de federaciones y confederaciones**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO III : ÓRGANOS Y PATRIMONIO SINDICAL**

**Artículo 348°.- La asamblea general**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 349°.- La junta directiva**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 350°.- Patrimonio Sindical**

El patrimonio del sindicato está constituido:

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 351°.- Descuentos de cuotas sindicales por planillas**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 352°.- Cese del descuento de cuota sindical**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo IV Protección de la libertad sindical**

**Artículo 353°.- Protección genérica de la libertad sindical**

Es nulo y carente de efecto todo acto que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, por razón de la afiliación o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio de actividades sindicales.

Cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados o inminentemente amenazados sus derechos de libertad sindical, podrá impugnar judicialmente, en proceso sumario, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

**Artículo 354°.- Protección específica de la libertad sindical: titulares**

**Gozan de tutela específica:**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 355° Alcance de la tutela específica**

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

1. En 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 356°.- Protección específica de la libertad sindical: contenido**

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

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

**Artículo 357°.- 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 358°.- Facilidades para la actividad sindical**

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

1. Participar en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, en horas de trabajo con consentimiento del empleador o de su representante.
2. Entrevistarse directamente con los representantes del empleador, cuando resulte necesario, para tratar los problemas que se presenten en el nivel correspondiente;
3. Gozar de permisos y licencias sindicales remunerados para la realización fuera del centro de trabajo de actos inherentes a su cargo, en la forma que establece esta Ley.

Las facilidades otorgadas en el presente artículo podrán ser mejoradas, o podrán establecerse otras adicionales a través de la negociación colectiva.

**Artículo 359°.- Permisos y licencias remunerados**

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

Los permisos o licencias se conceden para actos vinculados a sus funciones sindicales.

Los permisos o licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Tales licencias serán de libre disposición del sindicato y los disfrutarán los mismos dirigentes que se encuentra bajo el alcance de la tutela específica de la libertad sindical establecida en el artículo 355° de la presente ley.

También gozarán de permiso remunerado aquellos trabajadores en un número no mayor a dos (2) que sin tener la calidad de dirigentes del sindicato, integren la comisión negociadora en el procedimiento de negociación colectiva.

En las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores el otorgamiento de la licencia sindical no podrá comprender a más de dos dirigentes de manera simultánea; si el empleador contara con más de 50 trabajadores, la licencia sindical podrá ser otorgada simultáneamente hasta a cuatro dirigentes.

Se exceptúa de la limitación establecida en el párrafo anterior aquellos supuestos que por mandato legal, judicial o de la autoridad administrativa de trabajo se exigiera la presencia simultánea de un número mayor de dirigentes.

**CONSENSO AL 02.06.05**



**Artículo 360°.- Información periódica**

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

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

1. Número total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo bajo cualquier modalidad, directamente o a través de terceros.
2. Relación de trabajadores afiliados que fueron cesados durante el periodo.
3. Los cambios de empleador derivados de la fusión, escisión y otras formas de reorganización societaria;
4. El estado de las cotizaciones a los sistemas previsionales de salud de los trabajadores que representa;
5. Copia de la parte pertinente de la hoja resumen de planillas de remuneraciones presentadas por el empleador a la autoridad administrativa de trabajo en el mes de junio, de los trabajadores que representa.

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO V : DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES**

**Artículo 361°.- Causales de disolución**

La disolución de un sindicato se produce:

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

En los casos previstos en los numerales 3 y 4 de este artículo, el pedido se tramitará ante el Juzgado de Trabajo. En el caso del numeral 3 se sujetará a las normas del proceso abreviado, y en el caso del numeral 4 a las del proceso de conocimiento, según lo establecido por el Código Procesal Civil o norma que lo sustituya. La sentencia no apelada se eleva en consulta a la Corte Superior.

La disolución de un sindicato trae como consecuencia la cancelación de su registro sindical.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 362°.- Liquidación del patrimonio sindical**

La liquidación del patrimonio sindical será efectuada por una comisión liquidadora conformada por no más de tres miembros designados por la asamblea general. 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**TITULO VII  
DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**CAPITULO I BASES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

**Artículo 363°.- Definición de negociación colectiva**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Capítulo I Bases de la Negociación Colectiva**

**Artículo 364°.- Niveles o ámbitos negociales**

La negociación colectiva se llevará a cabo en el nivel que acuerden las partes.

La controversia sobre la determinación del nivel en la primera negociación se resuelve dentro del procedimiento de conciliación regulado en el artículo 400 de esta Ley; de no llegar las partes a un acuerdo se aplicarán las reglas del arbitraje contenidas en los artículos 411 y siguientes de esta Ley.

De existir negociación previa en algún nivel, para que sea sustituido o complementada por otra en un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor 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 365°.- Deber de negociar de buena fe**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe como interlocutores válidos para la celebración de un Convenio Colectivo. Este deber comporta para las partes por lo menos lo siguiente:

1. La recepción del pliego de peticiones.
2. La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación que se encuentre establecida por convenio colectivo, o por la ley.
3. La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordados;
4. La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos colectivos que pongan fin a la negociación; y,
5. La abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 366°.- Derecho de información**

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

Los trabajadores 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 administrativa de trabajo; de persistir el incumplimiento, se aplicará la multa respectiva.

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 367°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAP. II ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**Artículo 368°.- Representación de las partes y comisión negociadora**

Representan a los trabajadores en las negociaciones de empresa, la organización sindical o conjunto de ellas y, en su defecto, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de empleados u obreros, o de ambos; en los demás ámbitos, la organización sindical o conjunto de ellas. En ambos casos la representación de las organizaciones sindicales se da a través de sus dirigentes. La Comisión Negociadora puede estar conformada por otros trabajadores afiliados al sindicato, distintos de quienes forman la Junta Directiva, en número no mayor a dos (2), siempre que así lo previera el Estatuto.

El número de integrantes de la comisión negociadora por parte de los trabajadores no podrá ser menor a tres (3) ni mayor de doce (12), determinándose en función del total de trabajadores representados, conforme a la escala prevista en el artículo 380° de esta Ley. En el caso de negociaciones colectivas a través de representantes, la comisión está conformada por los previstos por el artículo 364° de esta Ley.

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

En todos los casos el 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 369°.- Derecho de asesoramiento**

Las partes podrán ser asesoradas durante todo el procedimiento por profesionales colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a 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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 370°.- Contenido del pliego de peticiones**

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

1. 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; y,
5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes a que se refiere el artículo 10° de la presente Ley.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 371°.- Oportunidad de presentación del pliego de peticiones**

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

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 372°.- 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 hábiles. De no hacerlo, sin mediar una causa justificada, los representantes de los trabajadores pueden requerir su instalación o dar por finalizada esta etapa y

continuar el procedimiento.

**Artículo 373°.- Duración y formalidades de la negociación directa**

La negociación directa tendrá la duración que las partes decidan y puede terminar por acuerdo de éstas o de una de ellas. Es potestativo de las partes levantar actas de cada reunión, salvo lo previsto en el artículo 379° de esta Ley.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 374°.- Estudio económico-laboral**

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

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAP.IV.: DE LA CONCILIACIÓN**

**Artículo 375°.- Inicio de la conciliación**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Capítulo IV De la Conciliación**

##### **Artículo 376°.- Formalidades, duración y conclusión de la conciliación**

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

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

**CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06**

#### **CAPITULO V : CONVENIO COLECTIVO**

##### **Artículo 377°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

##### **Artículo 378°.- Convenios colectivos e instrumentos con iguales efectos**

El convenio colectivo puede ser adoptado en negociación directa o conciliación. Los acuerdos parciales previstos en el artículo siguiente son convenios colectivos y se integrarán en el acuerdo o laudo que ponga fin a la controversia. Los acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores, adoptados fuera del procedimiento regular establecido en la presente ley, constituyen instrumentos con iguales efectos que el convenio colectivo

**CONSENSO AL 02.06.05**

##### **Artículo 379°.- Acuerdos parciales**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Capitulo V Convenio Colectivo**

##### **Artículo 380°.- Efectos del convenio colectivo**

El convenio colectivo tiene las características siguientes:

- 1. Tiene fuerza vinculante. Obliga a las partes que lo celebraron y a quienes éstas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en su ámbito.**
- 2. Es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado ni dejado sin efecto en perjuicio del trabajador por contrato individual de trabajo o por acto unilateral del empleador.**
- 3. No podrá contener beneficios o derechos menores a los establecidos en las disposiciones legales imperativas. Aquellas cláusulas que infringieran esta**

disposición serán consideradas nulas de pleno derecho.

4. Tendrá el plazo de vigencia que acuerden las partes. A falta de acuerdo su plazo es de un año. Las cláusulas del convenio colectivo tienen duración indefinida, salvo que las partes establezcan una vigencia distinta o que ésta se desprenda de su naturaleza o de las prestaciones contenidas en ellas.

5. Rige desde el día siguiente al de terminación de vigencia del convenio colectivo anterior o, si no lo hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

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.

#### **ACUERDO PARCIAL**

Incisos 1, 2, 3 5, y 6 consensuados al 02.06.05

Inciso 4 revisado por la Comisión Ad Hoc sin posibilidad de llegar al consenso.

#### **Artículo 381°.- Formalidades del convenio colectivo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 382°.- Publicación de convenios colectivos y laudos arbitrales**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 383°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 384°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

## **CAPITULO VII : ARBITRAJE**

### **Artículo 385°.- Sometimiento a arbitraje**

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

Si ninguna de las partes actúa en los términos previstos en el párrafo anterior, cualquiera de ellas puede solicitar la intervención arbitral de la autoridad administrativa de trabajo que se sujetará a lo previsto en los artículos siguientes.

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

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 podrá intervenir mediante Resolución Ministerial fundamentada, disponiendo la reanudación de las labores, sin perjuicio de promover el arreglo directo u otras formas de solución pacífica. De fracasar éstas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá el conflicto en forma definitiva.

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Artículo 386°.- Arbitraje y huelga**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **Artículo 387°.- 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, sin expresión de causa, hasta en dos oportunidades por cada una de las partes.

**CONSENSO AL 02.06.05**



**Artículo 388°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 389.- Reglas procesales del arbitraje**

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

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

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

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

La falta de dictamen de la situación económica-financiera a que se refiere el artículo 374° de la presente Ley, no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido. En tiempo oportuno el tribunal arbitral requerirá a las partes que presenten sus propuestas finales.

Adicionalmente, el tribunal arbitral podrá solicitar un informe económico-laboral, que contenga la valorización de las propuestas finales presentadas por las partes

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 390°.- Plazo del proceso arbitral**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 391°.- Contenido del Laudo arbitral**

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 392°.- Efectos del laudo arbitral**

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 393°.- Corrección e integración del laudo**

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Capítulo VI Arbitraje**

**Artículo 394.- Impugnación del laudo arbitral**

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

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

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

De declararse la nulidad parcial del laudo, 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.

CONSENSO COMISION AD HOC AL 26.10.06

**TÍTULO VIII  
DERECHO DE HUELGA**

**CAPITULO I: HUELGA Y SUS REQUISITOS**

**Artículo 395°.- Definición**

Huelga es la abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, acordada en forma democrática y mayoritaria y ejercitada en forma pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo, en defensa de sus derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. Su ejercicio se regula por la presente Ley.

**Artículo 396°.-Ámbitos de la huelga**

La huelga puede realizarse en cualquiera de los ámbitos previstos por el artículo 333°.

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 397°.- Requisitos para el ejercicio de la huelga**

Para el ejercicio del derecho del huelga se requiere que:

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

CONSENSO AL 02.06.05

**CAPITULO II : EFECTOS Y CALIFICACIÓN DE LA HUELGA**

**Artículo 398°.- Efectos de la huelga**

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

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

CONSENSO AL 02.06.05

**Artículo 399°.- Prohibición de contratar personal de reemplazo**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 400.- Reembolso de remuneraciones y demás derechos económicos-laborales**

En caso se determinará 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 401°.- Ilegalidad de la huelga**

La huelga será declarada ilegal cuando:

1. No cumpla con alguno de los requisitos para su declaratoria señalados en el artículo 397°;
2. No se cumpla con cubrir los servicios mínimos regulados en el Capítulo III del presente Título;
3. Se convoque por motivos político partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores;
4. Derive en actos de violencia sobre las personas o destrucción de los bienes;
- y,
5. No se levante después de haberse sometido la controversia a arbitraje

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 402°.- Declaración de ilegalidad y efectos**

La declaración de ilegalidad de la huelga compete a la autoridad administrativa de trabajo, previa solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida.

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

En el caso de servicios esenciales, la autoridad administrativa de trabajo, tomado conocimiento de la huelga, inicia de oficio el procedimiento, salvo que el empleador afectado lo hubiere comunicado a aquella. En este caso la absolución del traslado referido en el párrafo precedente será de 24 horas.

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 durante el trámite que regula el presente artículo, incluyendo el día en que Autoridad administrativa de trabajo notifique su resolución definitiva, no podrán ser computados como ausencias injustificadas causantes de despido.

**CONSENSO AL 02.06.05**

### **CAPITULO III HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y SERVICIOS MÍNIMOS**

#### **Artículo 403°.- Servicios esenciales**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 404°.- 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.

**CONSENSO AL 02.06.05**

#### **Artículo 405°.- Servicios de mantenimiento**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 406°.- Determinación de los servicios mínimos**

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**Artículo 407°.- Sanción por abstención de labores de personal de servicios mínimos**

El personal calificado de indispensable de acuerdo al artículo anterior, que se abstuviese de trabajar durante la huelga sin causa justificada, incurrirá en falta grave.

**CONSENSO AL 02.06.05**

**CAPÍTULO IV Otros medios de solución de conflictos durante la huelga**

**Artículo 408°.- Posibilidad de recurrir a otros medios de solución de conflicto durante la huelga**

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

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

**CONSENSO AL 02.06.05**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Dentro de los ciento veinte días (120) calendarios a partir de su publicación, el Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley, mediante Decreto Supremo.

**Segunda.-** Conviértase al Registro Nacional de Empresas de Servicios Temporales y Complementarios, creada por Ley N° 27626, en Registro Nacional de Empresas de Servicios con Intervención de Terceros.

**Tercera.- Deróguense las siguientes normas:**

- 1.- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
- 3.- Decreto Ley N° 14222, Ley que aprueba normas para el salario mínimo.
- 4.- Decreto Legislativo N° 713, Ley de armonización y consolidación de normas sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.
- 5.- Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- 6.- Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- 7.- Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso pro lactancia materna.
- 8.- 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.
- 9.- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y por navidad.
- 10.- 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.
- 11.- Decreto legislativo N° 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- 12.- Decreto Legislativo N° 856, Ley que precisa alcances y prioridades de los créditos laborales.
- 13.- Decreto Ley N° 25593, Texto Único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 14.- Las normas que se opongan a la presente Ley.

**Cuarta.- Déjese sin efecto las siguientes normas:**

- 1.- Decreto Supremo N° 002-97-TR Texto Único Ordenado, Ley de Formación y Promoción Laboral
- 2.- Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo
- 3.- Decreto Supremo N° 003-2002-TR, mediante el cual se establecen disposiciones para la aplicación de las leyes N° 27626 y N° 27696 que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.
- 4.- Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713.
- 5.- Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.
- 6.- Decreto Supremo N° 039-90-TR, que establece monto de cuota sindical descontable a los trabajadores que cuenten con organizaciones sindicales.
- 7.- Las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**Quinta.- La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.**

**Leyenda:**

**\*CONSENSOS AL 02.06.05: Artículos aprobados por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo durante el período 2002-2005 (Anteproyecto de Ley General de Trabajo).**

**\*CONSENSOS COMISION AD HOC AL 26.10.06: Artículos aprobados por la Comisión Ad Hoc y ratificados por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo durante el período comprendido entre el 20 de septiembre y el 26 de octubre de 2006 (Proyecto de Ley General de Trabajo).**