

大成 DENTONS

Anteproyecto de Código de Trabajo

Informativo Laboral N° 10

Mayo 2022



Introducción

El pasado 13 de abril de 2022, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dispuso la prepublicación del Anteproyecto de Código del Trabajo a efectos de recibir las sugerencias, comentarios, o recomendaciones de empleadores, trabajadores, y la ciudadanía en general, sobre el contenido del mismo.

Por medio de este Código del Trabajo, el MTPE no sólo busca articular en un solo texto todas las normas aplicables a las relaciones laborales, sino, además, busca incorporar cambios relevantes a la legislación laboral vigente, los cuales, de ser finalmente incluidos en el proyecto de ley de Código del Trabajo que el MTPE presente ante el congreso, y de ser aprobado dicho proyecto de ley por este último, podrían tener un impacto relevante para el sector empresarial.

Por ello, a través de este informativo les brindamos información respecto de los principales cambios a la legislación laboral incluidos en este Anteproyecto de Código del Trabajo propuesto por el MTPE.







Principales Modificaciones:

A. Con respecto a la figura del empleador

- Se regula la figura de “grupo de empresas”: Cuando dos o más empresas, jurídicamente independientes, sujetas a una dirección común de contenido general, constituyen o actúan como una unidad económica de carácter permanente. A la fecha esta figura solamente cuenta con reconocimiento a nivel jurisprudencial.

Principales implicaciones en el ámbito laboral:

- **Responsabilidad solidaria:** Si el trabajador presta servicios en dos o más empresas del grupo.
- **Acuerdo Tripartito:** Para traslado temporal o traspaso permanente del trabajador se requiere la celebración de un acuerdo escrito entre el trabajador, la empresa de origen y la empresa de destino, registrado ante el MTPE.
- **Participación en las Utilidades:** A los trabajadores del grupo de empresas, se les aplicará las mismas reglas previstas para la participación en las utilidades de trabajadores de empresas que prestan servicios de tercerización (ver más adelante en Tercerización).

B. Con respecto al contrato de trabajo:

- Contratación temporal de trabajadores:
 - Se elimina el Contrato de Trabajo por Incremento de Actividad y Reconvención Empresarial, manteniéndose el Contrato de Trabajo por Inicio de Actividad pero reduciendo su plazo máximo a 18 meses.
 - Se modifica la denominación del Contrato de Trabajo por Necesidades de Mercado a “Contrato por Necesidad Coyuntural del Mercado” y se reduce su plazo máximo a un año.
 - Contratos de trabajos Intermitente, y de Temporada, sólo podrán ser a plazo indeterminado.
- Contratos a tiempo parcial:

El trabajador a tiempo parcial gozará de los mismos derechos aplicables al trabajador a tiempo completo, de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios.

El trabajador a tiempo parcial tendrá estabilidad laboral, requiriéndose causa justa para su despido.





- **Pactos de exclusividad, permanencia, y no competencia:**

El Código regula estas obligaciones contractuales que antes eran aplicadas en base a la práctica comercial y a principios laborales:

- **Pacto de exclusividad:** Exige una compensación económica mensual en favor del trabajador, no menor a la remuneración mínima vital. El incumplimiento del Pacto resulta ser una causa válida de despido.
- **Pacto de Permanencia:** Puede tener una duración máxima de dos años, y será exigible cuando el empleador cubra el costo de estudios y otorgue al trabajador licencia para ello.
- **No competencias:** Para ser válido se deberá otorgar al trabajador una compensación económica no menor al equivalente de una remuneración mínima vital por cada mes que dure el pacto (máximo un año).

En caso de incumplimiento, el empleador tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

- **Facultad disciplinaria del empleador:**

Con respecto a la sanción de suspensión, la norma limita su aplicación a un máximo de seis días hábiles. En caso de falta grave sancionable con el despido, el empleador puede optar por una suspensión perfecta de labores hasta por tres meses, como alternativa al despido.

Facultad sancionadora del empleador caduca:

- A los 30 días hábiles de cometida la falta, para faltas sancionables con amonestación o suspensión.
 - A los 60 días hábiles de conocida la comisión de una falta grave, o de finalizado el procedimiento de investigación necesario, o, a los seis meses de haberse producido la misma. Cuando la falta grave es conocida a través de un proceso de auditoría, el plazo podrá extenderse a un año.
- **Intermediación de Servicios:** Esta figura de contratación se limita únicamente a servicios temporales, eliminándose la posibilidad de aplicarla en servicios complementarios o especializados (como son limpieza y vigilancia). Además, señala que el destaque no debe ser necesariamente presencial, en tanto pueda realizarse de manera remota o a distancia.



- **Tercerización de Servicios:** El Código de Trabajo recoge las modificaciones aprobadas mediante Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que regulan la prohibición de utilizar la tercerización en actividades consideradas parte del “núcleo del negocio”. Asimismo, señala que el destaque no debe ser necesariamente presencial, en tanto pueda realizarse de manera remota o a distancia.

C. Con respecto al desenvolvimiento de la relación individual de trabajo

- **Periodo de Prueba:** Sólo se prevé el periodo de prueba general de tres meses y el periodo de prueba para personal de dirección de hasta 12 meses, eliminando el periodo de prueba de seis meses para personal especializado y de confianza.
- **Desvinculación de Trabajadores:**
 - El plazo de preaviso de despido se modificaría de seis días calendario a cinco días hábiles.
 - Respecto a la causal de despido referida a la capacidad del trabajador, se agrega que en caso de aplicarse una nueva tecnología o introducirse innovaciones en el puesto de trabajo, podrá desvincularse al trabajador si luego de transcurridos seis meses muestra un rendimiento deficiente pese a capacitación previa.
 - La indemnización por despido arbitrario ya no cuenta con tope máximo de 12 remuneraciones.

D. Con respecto a la remuneración y beneficios sociales

- **Conceptos no remunerativos:** se incorporan como conceptos no remunerativos adicionales a los ya previstos en la legislación, las prestaciones de bienestar social y optimización del clima laboral entregadas a los trabajadores y sus familiares, sin ánimo contraprestativo, vinculadas a acceder a actividades, promociones, campañas, bienes, servicios o facilidades de salud, educación, cultura, deporte, recreo, integración, esparcimiento u otros, en beneficio de la generalidad de sus trabajadores, debidamente sustentados en forma y monto razonables.

Asimismo, se establece que la entrega en uso de vivienda constituye remuneración, salvo que constituya una necesidad ineludible por la naturaleza de las labores, por la ubicación del centro de trabajo o derive de mandato legal, proponiéndose en la normativo un criterio que se venía aplicando a partir de la interpretación de pronunciamientos judiciales, así como del Tribunal Fiscal.

- **Remuneración Integral Anual (RIA):** La norma amplía de dos UIT mensuales a 40 UIT anuales (3.33 UIT mensuales) la suma mínima que debe percibir el trabajador para pactar válidamente una RIA. Además, el convenio de RIA debe registrarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **Asignación familiar:** La asignación familiar podrá otorgarse en un solo pago anual, en el mes de febrero de cada año, o en pagos mensuales.
- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** La CTS deberá ser pagada mensualmente a razón de 8.33% de la remuneración, de acuerdo con la modificación propuesta, dentro de los cinco primeros de días del mes siguiente



- **Participación en las Utilidades:** Se establece que ningún trabajador podrá percibir un monto mayor a 15 veces la de otro trabajador que haya laborado igual número de horas, y se disminuye tope de utilidades, de 18 a 12 remuneraciones mensuales. El exceso se incorpora como aporte con fin previsional en la cuenta individual de capitalización del trabajador. De no estar afiliado a ninguna, se incorpora a su depósito CTS como una porción independiente, de carácter no disponible y absolutamente intangible.

Además, se establece que los trabajadores que prestan servicios de tercerización tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas principales. Para tal efecto, la empresa principal deberá considerar a todos los trabajadores desplazados, siempre que cumpla con un tiempo mínimo de desplazamiento equivalente a 240 horas o 30 días calendario, consecutivos o no, en un semestre.

E. Con respecto a las condiciones generales de trabajo

- **Refrigerio:** Si bien el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, generaría una compensación económica a favor del trabajador.
- **Vacaciones:** Las partes pueden pactar que el descanso vacacional se disfrute en un determinado número de días no consecutivos, siempre que al menos uno de los períodos fraccionados de descanso no sea inferior a siete días calendario consecutivos, dejando de lado las reglas de fraccionamiento actuales.
- **Licencias:** La duración del descanso por maternidad se extiende a 63 días calendario de descanso prenatal y 63 días calendario de descanso postnatal. El descanso por paternidad se amplía de 10 días calendario a 10 días hábiles.

Además, se regula una licencia de dos días para los trabajadores con responsabilidades familiares respecto a los hijos a su cargo, para la atención y cuidado de estos por accidente o enfermedad, o por su condición de persona con discapacidad (incluye la hospitalización y tratamiento).

- **Acoso Laboral:** Se define e incorpora el hostigamiento o acoso laboral como una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo, que afecta su dignidad y/o su integridad psíquica, moral o física.

Para su investigación y sanción el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, pasaría a denominarse Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Laboral, y el mismo estará a cargo de la investigación y sanción de estos casos.

- **Caducidad:** Los trabajadores tendrían 60 días hábiles para impugnar sus despidos, por cualquiera causa. Además, los trabajadores tendrían 30 días hábiles para imputar la hostilidad o para demandar por cese de hostilidad.



F. Con respecto a las relaciones colectivas de trabajo

- **Tipos de sindicatos:** Se incluye una modalidad abierta de nivel sindical, sujeta a la conveniencia de los trabajadores que quieran formar una organización sindical. Esto supone que, en adelante, las organizaciones sindicales podrían constituirse y agrupar a trabajadores de diferentes niveles; justificándolo en la conveniencia que estos estimen pertinente.

La modificación propuesta reviste particular relevancia al tener presente que el texto propuesto también disminuye el número mínimo de trabajadores para la constitución de una organización sindical de 20 a sólo 10 trabajadores, facilitando así su constitución.

- **Junta directiva de organizaciones sindicales:** Se ha eliminado el requisito existente de mantener vínculo laboral vigente a efectos de poder ser miembro de la junta directiva, dejando a libertad de la organización sindical los requisitos a cumplir para ser parte de la junta directiva.
- **Descuento de cuotas sindicales:** Basta la afiliación para que el empleador esté obligado a descontar la cuota sindical prevista por la organización sindical, sin que sea necesario que el trabajador lo autorice. Se exceptúa las cuotas extraordinarias, las cuales sí deberán ser expresamente autorizadas por cada trabajador afiliado y aportante.
- **Protección a la libertad sindical:** La norma propuesta prevé una protección especial a la totalidad de los trabajadores que participen en la formación de una organización sindical, desde 30 días calendario antes de la presentación de la solicitud del registro sindical, y hasta cuatro meses después. De igual forma, gozan de protección especial los miembros de la junta directiva, candidatos a cargos sindicales, miembros de la comisión negociadora, y cualquier representante ante terceros de la organización sindical.

La protección especial supone que, para iniciar el proceso de despido a cualquiera de sus beneficiarios, el empleador deba previamente iniciar una demanda judicial, a efectos de que sea el Juez Laboral quien en un proceso abreviado autorice a proceder con el despido.

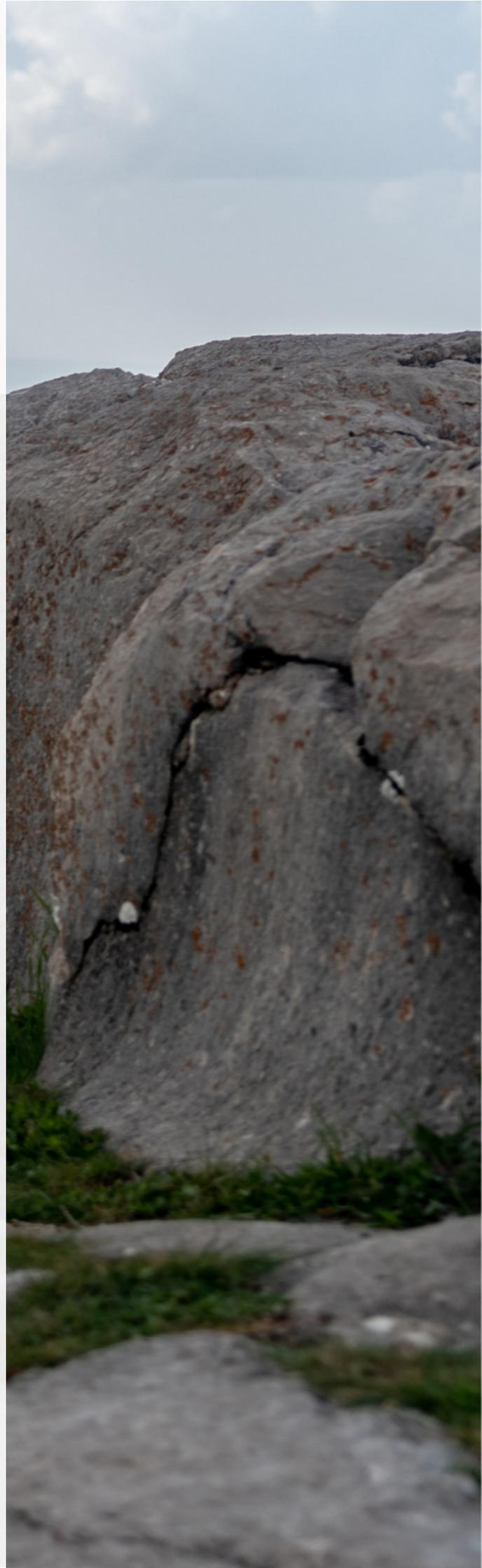
- **Facilidades para la actividad sindical:** Los dirigentes sindicales podrán ingresar al centro de labores, incluso fuera de las horas de trabajo, siendo que ello deberá ser previamente coordinado por el empleador. De igual forma, el empleador deberá reunirse con el sindicato a requerimiento de este último, a efectos de atender los problemas que la organización le postule.
- **Entrega de información periódica a la organización sindical:** El empleador deberá entregar periódicamente información a la organización sindical, siendo que la periodicidad se podrá pactar en la negociación colectiva, a falta de acuerdo, la entrega de la información será anual. Dentro de la información a ser entregada, se incluye la información de la planilla de remuneraciones de los trabajadores representados por la organización sindical. De tratarse de sindicatos mayoritarios, esto podría incluir el total de la planilla de trabajadores.
- **Causales de disolución de la organización sindical:** A efectos de determinar si el sindicato tiene el número mínimo para la disolución del sindicato, se deberá considerar como afiliados a los trabajadores cesados que tengan procesos judiciales en trámite en los cuales se impugne la desvinculación como una represaría por la actividad sindical.
- **Plazo de negociación colectiva:** La norma propuesta prevé que la negociación directa no podrá durar más de 120 días calendario, luego de los cuales se deberá optar por medidas alternativas de solución de conflicto; salvo pacto expreso que prorrogue dicho plazo.

- **Acuerdos parciales durante la negociación directa:** Se prevé que, durante el proceso de negociación directa, las partes podrán arribar a acuerdos parciales, los mismos que deberán ser registrados en las actas respectivas y suscritas por ambas partes. Dichos acuerdos parciales deberán ser presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y los eventuales laudos arbitrales deberán incorporarlos como parte de la solución final.
- **Huelga:** El Código prevé que, sin perjuicio de la decisión de legalidad o ilegalidad de una huelga en sede administrativa, si mediante un proceso judicial se determina que la huelga ejecutada por la organización sindical, fue originada por el incumplimiento del empleador de obligaciones legales o convencionales; el empleador se verá obligado al pago de los beneficios laborales devengados durante

De igual forma, la modificación prevé que la identificación de una medida de huelga como ilegal, no será de oficio, sino deberá ser expresamente solicitada por el empleador.

Comentarios finales:

De la revisión del Anteproyecto de Código del Trabajo, debemos concluir que el texto propuesto no sólo pretende unificar la normativa laboral vigente, sino que además intenta reformar la legislación laboral en nuestro país. Así, mediante una serie de agregados y modificaciones, se busca otorgar una mayor rigidez a la estabilidad laboral, limitaciones en el sistema de contratación de personal de forma temporal, casi eliminación de los sistemas de contratación indirecta, fortalecimiento total a la actividad sindical, entre otras medidas; lo cual tendría como consecuencia directa un desincentivo al desarrollo y crecimiento de la actividad empresarial en el país.





Contactos clave



Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)