

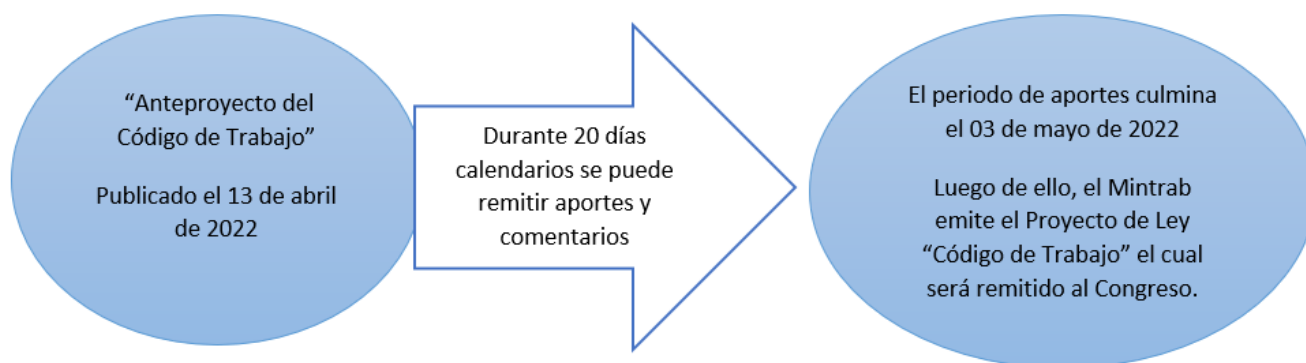
# Anteproyecto del Código de Trabajo

Lima, miércoles 20 de abril de 2022

## Alerta Legal Laboral

Se publicó la Resolución Ministerial 092-2022-TR que contiene el Anteproyecto del Código del Trabajo a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones

El 13 de abril del 2022 se ha publicado en el diario El Peruano la Resolución Ministerial 092-2022-TR que contiene el *Anteproyecto* del Código del Trabajo a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general. El plazo para ello vence el próximo 03 de mayo de 2022, luego de lo cual, con los aportes a recibir, el Mintrab elaborará el proyecto de ley del Código de Trabajo y lo remitirá al Congreso de la República para su debate y probable promulgación por parte del Poder Ejecutivo:



El anteproyecto de Código de Trabajo tiene 440 artículos y 47 disposiciones adicionales. Los principales cambios que postula, corresponden a 10 temáticas, las cuales son:

### 1. Contratos de Trabajo:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se reducen los plazos de los contratos a plazo fijo, se reduce la cantidad de contratos a plazo fijo y se burocratizan los protocolos de las contrataciones	Máximo 5 años y 9 clases. Se permite plazo fijo para una empresa que aumenta sus actividades. Se declaran al Mintrab a través del PLAME.	Máximo 2 años. Se eliminan 4 contratos, incluyendo incremento de actividades. Contratos intermitentes y temporadas pasan a ser de duración indeterminada. Se deben presentar al Mintrab los contratos.
Se obliga al empleador a renovar los contratos por vencer en caso esté vigente un subsidio	El plazo vence en la fecha pactada por las partes al momento de la suscripción del contrato.	Se debe renovar el contrato a plazo fijo si hay subsidio salvo que resulte irrazonable para el empleador hacerlo.
Se homologa el contrato a tiempo parcial respecto del contrato a tiempo	Menos de 24 horas semanales. Todos los beneficios sociales menos CTS,	Menos de la jornada de la empresa. Tienen derecho a CTS, estabilidad laboral y 30 días de vacaciones.

completo	estabilidad laboral y vacaciones.	
Se reduce el período de prueba	Tres meses, pero se puede ampliar a 6 meses para personal de confianza o labores complejas y 12 meses para personal de dirección.	Todos con 3 meses de período de prueba salvo directivos que puede ser 12 meses. Si es plazo fijo, máximo ¼ de duración de contrato (Ej. si el plazo es 6 meses, período de prueba es de mes y medio).
Se elimina el tope de trabajadores extranjeros	20% es el tope actual	Se elimina el tope

## 2. Despidos:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se flexibiliza el despido por sentencia penal condenatoria	Cabe despido por sentencia de delito doloso	Despido solo si sentencia por delito doloso es con pena privativa de libertad.
Se establecen plazos de inmediatez para sancionar	En cada caso se determina si hubo o no demora para sancionar (amonestar, suspender o despedir) ante la comisión de una falta laboral	30 días hábiles para amonestar o suspender desde comisión de falta.  Para despedir, 60 días hábiles desde que se comete falta o termina investigación, 6 meses desde que se conoce falta o 12 meses si se conoce a través de una auditoría
Se duplica el plazo para impugnar despidos	30 días calendario para demandar reposición o IDA.	60 días hábiles para presentar una demanda que cuestione un despido
Se elimina el tope del monto de indemnización por despido	1.5 sueldos por año, con un máximo de 12 sueldos ante un despido arbitrario u hostilidad.	1.5 sueldos por año, sin topes. Esta indemnización sin topes también aplica para los casos de cese por hostilidad.
Se elimina el cese por retiro de confianza	La jurisprudencia permite el cese por retiro de confianza	Se elimina la categoría de trabajador de confianza
Se restringe el cese colectivo	Mínimo 10% de personal. Si se aprueba el cese, no hay indemnización por despido.	Mínimo 5 trabajadores si hay hasta 50 trabajadores y 10% más de 50 trabajadores. Más requisitos y pasos previos antes de iniciar. Suspensión solo autorizada por Mintrab y si se pierde se paga reintegros más 50% adicional. Si se aprueba el cese, se debe pagar 22 días de indemnización por año de servicios.

### 3. Costos laborales en el pago de los sueldos:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Aumenta el importe de las gratificaciones	Un sueldo por semestre. No son computables bonos anuales ni semestrales	Un sueldo por semestre, pero ingresan en cálculo los bonos anuales y semestrales.
Se prohíbe el pago de sueldos en dólares	Cabe pago en otra moneda. No hay topes en pagos en especie	No pago en dólares. En especie máximo 30%
Se restringe el pacto de Remuneración integral anual	Este acuerdo de pago anual exige un sueldo mínimo de 2 UITs mensuales	Se exige para estos pactos que el trabajador tenga ingresos anuales mínimos de 40 UITs
Se crea el Bono no contributivo mensual	No previsto legalmente	Puede pagarse solo por convenio colectivo hasta el 20% del básico, no afecto a EsSalud, AFP ni ONP.
Aumento cada dos años de Remuneración  Mínima Vital	No previsto	Cada dos años se fija el nuevo mínimo vital luego de un diálogo en el Consejo Nacional del Trabajo
Se restringe la compensación de deudas laborales respecto de la  CTS	Se puede compensar deudas o adelantos con la liquidación de BBSS	Solo se puede compensar deudas o adelantos por el exceso de 6 remuneraciones brutas
Se restringe la compensación de las Utilidades laborales	Se puede compensar las pérdidas en un año. Tope: 18 sueldos por trabajador.	Se puede compensar máximo 50% de pérdidas por año. Tope no más de 15 veces que trabajador que labora igual cantidad de horas (exceso se redistribuye) y no exceder 12 sueldos (exceso a AFP o cuenta de CTS)
Se crean las utilidades para terceros	No previsto en la regulación que trabajadores de terceros reciban utilidades de empresa usuaria	Todas las tercerizaciones (incluye limpieza y vigilancia) deben recibir utilidades de la principal siempre que exista destaque mínimo de 30 días o 240 horas en semestre
Descanso entre jornadas	No previsto en la regulación	Entre cada jornada debe existir como mínimo 12 horas

Se paga el tiempo de refrigerio de 45 minutos	Mínimo 45 minutos, fuera de la jornada y no se paga por este descanso.	Si es 45 minutos, debe compensarse por esta pausa. Si el tiempo de refrigerio es mayor, no hay pago adicional
Aumentan los costos de la compensación de horas extras	Puede ser con pago de sobretasa o descanso	Si se compensa con tiempo de descanso, la sobretasa genera un descanso adicional proporcional (25-35%)
Se restringe la acumulación del descanso semanal	No hay topes para acumular descansos semanales	Máximo se puede acumular 2 semanas de descanso semanal
Aumenta el costo de las Vacaciones y se restringe la fecha de goce	La empresa puede variar la fecha de vacaciones.  Vacaciones no incluyen pagos semestrales ni anuales	Si hay rol, no se puede cambiar la fecha de vacaciones. Las vacaciones deben incluir las gratificaciones legales y cualquier bono semestral o anual
Se crea el Bono por encargatura	No regulado el derecho a recibir compensaciones cuando se realizan funciones del superior	Si encargo toma más de 6 meses en un año u 8 meses en 2 años, se debe pagar un bono que cubra la diferencia salarial
Se restringe el Pacto de no competencia	No regulado	Máximo un año más una compensación económica por la limitación de competir
Se restringe la suspensión perfecta de labores	Hasta por 90 días hay suspensión por caso fortuito o fuerza mayor. Si no hay autorización, se debe reintegrar sueldos	Hasta 100 días de suspensión, pero se exigen más requisitos y si se rechaza la medida, se debe reintegrar sueldos más una penalidad de 50% adicional.

#### 4. Trabajadores de dirección y de confianza:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se burocratiza el protocolo de designación del Personal de dirección	Se declara en el Plame la categorización	Se debe comunicar al Mintrab designación.
Se elimina la categoría de Personal de confianza	Trabajadores que laboran cerca a directivos, manejan información reservada, etc.	Desaparece esta categoría. Pasan a ser considerados como empleados del régimen general.

#### 5. Traslados:

--

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se restringe la facultad del traslado permanente de un trabajador	Aplican políticas de empresa.	Requieren aceptación de trabajador, salvo que funciones de trabajador supongan traslados continuos.
Se restringe la facultad del traslado temporal de un trabajador	No hay limitaciones	Si es a otra provincia, no debe durar más de 6 meses y desde segundo mes hay 2 días laborados de licencia para visita a familiares más gastos de traslados.
Se restringe el traslado colectivo de un grupo de trabajadores	No hay limitaciones para traslado de un grupo de trabajadores	Si afecta a más de 10% o más de 50 trabajadores, se requiere de consulta previa y si no hay acuerdo, Mintrab debe aprobar o no el traslado

## 6. Regímenes especiales:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se eliminan a los Regímenes especiales	Cada régimen es independiente y supletoriamente se regula por ley general	Se otorga 180 días para adecuarlas a esta nueva ley

## 7. Practicantes:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se reconoce la relación formativa de los Practicantes como relación laboral	Convenios laborales, no son trabajadores	Contratos laborales, son trabajadores.  Los BBSS y costos se mantienen.

## 8. Sindicalización:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se reduce la cantidad de trabajadores para constituir sindicatos	Se exige mínimo 20 trabajadores	Se requiere mínimo 10 trabajadores
Se permite la constitución de	No regulado expresamente, pero	Se permite sindicatos de grupo, de contratas, de cadena

sindicatos de grupos y terceros	admitidos por jurisprudencia en varios casos	productiva (empresas y terceros)
Se burocratiza el despido del dirigente sindical	La empresa puede despedir y luego judicialmente se valida o no el despido	El despido de un dirigente requiere de autorización de un juez. Mientras dura todo el proceso, cabe suspensión de la remuneración
Se establece plazo máximo del trato directo	No hay plazos máximos	El trato directo máximo dura 120 días
Se perennizan las cláusulas de convenio colectivo	Vigentes hasta que se firme el siguiente convenio con el sindicato	Vigentes siempre, salvo que expresamente se pacte su temporalidad
Se excluye a la empresa para solicitar arbitraje	Sindicato o empresa pueden solicitarlo	Sólo sindicato puede iniciar un arbitraje
Se flexibiliza a la huelga	Procede solo en negociación colectiva o incumplimientos de sentencia o resoluciones	Procede ante cualquier causa, aun cuando no exista un incumplimiento legal de la empresa
Se excluya el Mintrab de la declaración de la Huelga ilegal	Ministerio de Trabajo lo declara	Se requiere de un juicio laboral para declarar ilegal una huelga
La empresa paga las remuneraciones en caso de huelga	No cabe reembolso.	Si se trata de incumplimiento de ley o convenio colectivo, se debe reembolsar los días de huelga legal
Aumenta el costo salarial de los efectos de huelga	Si es legal solo computable para CTS	Si es legal, computable para CTS y vacaciones
Se burocratiza a los servicios indispensables	Mientras no exista desaprobación de Mintrab, es vinculante lista de trabajadores que debe laborar en huelga	Se requiere autorización del Mintrab previa a una huelga

## 9. Contratistas:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se restringe a la Intermediación laboral	Puede ser para actividades temporales, complementarias o especializadas	Solo actividades temporales (suplencia y ocasional 6 meses)
Se elimina la actividad del mantenimiento respecto de la Intermediación y Tercerización	Actualmente se puede intermediar	Limpieza y vigilancia pasan a ser tercerización.

## 10. Otras obligaciones laborales:

Impacto legal del anteproyecto de Código de Trabajo	Actual regulación	Anteproyecto de Código de Trabajo
Se restringe el Teletrabajo. Se elimina el trabajo remoto.	A la fecha, puede ser verbal o escrito. No está previsto pago de asignación por trabajo remoto.	Convenio escrito presentado a Mintrab. Trabajador puede pedir retorno a presencial. Asunción por empresa de gastos de teletrabajo o pago de una asignación. Desaparece trabajo remoto.
Consulta a trabajadores cambios en el RIT	Desde 100 trabajadores. No se regula previa consulta ni observación. Trabajadores pueden cuestionar judicialmente.	Desde 20 trabajadores. Previa consulta de trabajadores, luego hay derecho de observación de trabajadores ante Mintrab que puede rechazar o aprobar. Si se aprueba, trabajadores pueden ir a juicio.
Consulta a trabajadores cambios en condiciones de trabajo	Modificaciones de condiciones de trabajo se cuestionan posteriormente en un juicio.	Si afecta a más de 10% o más de 50 trabajadores, se requiere de consulta previa y si no hay acuerdo, Mintrab debe aprobar o no las modificaciones
Aumenta el tiempo de descanso post natal	98 días calendario	126 días calendario

Finalmente, cabe enfatizar que el anteproyecto no es una ley, pero sí es un proyecto que por ahora se ha socializado a través de su publicación en El Peruano para que el Mintrab pueda recibir los aportes de la ciudadanía, gremios, empresas y trabajadores, cuyo plazo vence el próximo 03 de mayo de 2022.