

BOLETÍN ESPECIAL

PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS
EN EL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE
TRABAJO

Miércoles, 27 de abril de 2022

PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS EN EL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Mediante Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, publicada el 13 de abril de 2022, se dispuso **la publicación del documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo en la sede digital del Ministerio de Trabajo.**

En tal sentido, a continuación, presentamos los principales cambios normativos que contiene el Código de Trabajo en relación a la legislación laboral vigente:

TEMA	REGULACIÓN ACTUAL	PROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO
CONTRATACIÓN LABORAL		
CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO	No incluyen ningún tipo de contrato.	Se incluyen a los contratos intermitentes y por temporada.
CONTRATOS A PLAZO FIJO	Nueve (9) tipos de modalidades de contratación a plazo fijo. No son registrados ante el Ministerio de Trabajo.	Seis (6) tipos de modalidades. Se elimina: incremento de actividad, reconversión empresarial y de emergencia. Nuevo tipo de contrato: contrato a plazo fijo expresamente autorizado por ley. Registro ante el Ministerio de Trabajo.
DURACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO	Contrato por inicio de actividad: 3 años Contrato por necesidades del mercado: 5 años Máximo entre contratos: 5 años en total	Contrato por inicio de actividad: 18 meses Contrato por necesidades del mercado: 1 año Máximo entre contratos: 2 años en total

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	Definición: Jornada de trabajo en promedio inferior a 4 horas diarias. No derecho a indemnización laboral por despido arbitrario ni CTS.	Definición: Jornada de trabajo inferior a la jornada ordinaria. Mismos derechos que trabajadores a tiempo completo.
TELETRABAJO	Contrato puede ser verbal o escrito.	Contrato por escrito y presentado ante el Ministerio de Trabajo. Excepcionalmente y de manera unilateral, el empleador podrá disponer el teletrabajo cuando el Estado limite la prestación de servicios de forma presencial.
RELACIONES LABORALES		
PACTO DE NO COMPETENCIA	No se establece un plazo máximo.	Plazo máximo de 1 año, más compensación.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Obligatorio: más de 100 trabajadores.	Obligatorio: 20 o más trabajadores, elaborado con consulta previa a trabajadores.
SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA	Sin límite máximo de días de suspensión.	Máximo de 6 días hábiles de suspensión.
PLAZO PARA SANCIONAR	No se establece un plazo determinado.	30 días hábiles para amonestar o suspender desde comisión de la falta. 60 días hábiles para despedir desde conocida la falta o de finalizada la investigación o de 6 meses de haberse cometido. Un año si la falta es conocida como consecuencia de una auditoría.
PERIODO DE PRUEBA	Trabajador regular: 3 meses. Trabajador de confianza: hasta 6 meses. Trabajador de dirección: hasta 12 meses.	Trabajador regular: 3 meses. Trabajador de dirección: hasta 12 meses. En contrato a plazo fijo menor a 1 año: máximo de ¼ de duración del contrato.
PERSONAL DE CONFIANZA	Requisitos para su calificación.	Se elimina esta categoría.
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Plazo máximo de 90 días por caso fortuito o fuerza mayor. Procede el reintegro de sueldos si la Autoridad de Trabajo declara su improcedencia.	Plazo máximo de 100 días por caso fortuito o fuerza mayor (habiendo agotado previamente otras alternativas). Si la Autoridad de Trabajo declara su improcedencia se reintegra sueldos, más el 50% adicional.
CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE TERCEROS		
TERCERIZACIÓN CON DESPLAZAMIENTO	Prohibida en actividades que forman parte del núcleo del negocio (reciente modificación). No derecho al pago de utilidades de la empresa usuaria.	Prohibida en actividades que forman parte del núcleo del negocio. Desplazamiento de trabajadores no implica necesariamente la presencia física en las instalaciones de la empresa principal, en tanto la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

	Responsabilidad solidaria de 1 año desde el fin del destaque.	Trabajadores destacados tienen los mismos derechos que trabajadores de la empresa usuaria. Responsabilidad solidaria hasta por 4 años desde el fin del destaque.
INTERMEDIACIÓN LABORAL	Está prevista para actividades temporales, complementarias o especializadas.	Se excluyen actividades complementarias y especializadas, siendo sólo aplicable para actividades temporales de suplencia y ocasionalidad por 6 meses.
CESE DE RELACIÓN LABORAL		
DESPIDO INDIVIDUAL POR CONDUCTA	Listado taxativo de faltas graves.	Se añaden como faltas graves al hostigamiento sexual laboral, hostigamiento laboral o acoso laboral.
DESPIDO INDIVIDUAL POR CAPACIDAD	Causas: Detrimiento de las facultades físicas o mentales, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador de someterse a examen médico previamente establecido por ley.	Se mantienen las causas de despido por incapacidad. Despido por rendimiento deficiente: En caso de aplicarse nueva tecnología, la causa de rendimiento deficiente sólo puede ser imputada después de transcurridos no menos de 6 meses desde que se aplicó dicha tecnología, siempre que en dicho periodo el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para desempeñar la actividad correspondiente.
DERECHO DE DEFENSA	Plazo (6) días naturales como mínimo para presentar descargos.	Plazo cinco (5) días hábiles como mínimo para presentar descargos.
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	Una remuneración y media ordinaria por cada año completo de servicios, con un tope de 12 remuneraciones.	Cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, sin tope máximo .
PLAZO PARA INTERPONER DEMANDA POR DESPIDO BAJO CUALQUIER CAUSA	30 días calendario.	60 días hábiles.
CESE COLECTIVO	Mínimo 10% del total de trabajadores. Si Autoridad Administrativa declara procedente el cese, no hay derecho al pago de indemnización.	Cinco (5) trabajadores si la empresa tiene hasta 50 trabajadores. Mínimo 10% del total de trabajadores si la empresa tiene más de 50 trabajadores y hasta 500 trabajadores. Más de 500 trabajadores si la empresa tiene más de 500 trabajadores. Improcedencia: pago de reintegros, más el 50% adicional. Procedencia: pago de indemnización de 22 días por cada año completo de servicios.
BENEFICIOS SOCIALES Y REMUNERACIÓN		

REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL (RIA)	Monto mínimo de 2 UITs.	Monto anual de la RIA debe ser como mínimo 40 UITs.
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	No previsto reajustes periódicos.	Reajuste cada dos (2) años.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	Compensación de deudas al empleador con hasta el 50% de la CTS.	Compensación de deudas al empleador con el exceso de 6 remuneraciones brutas depositadas en la cuenta CTS
UTILIDADES	Tope de reparto: 18 sueldos por cada trabajador. Posibilidad de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores.	Tope de reparto: 12 sueldos por cada trabajador. El exceso será depositado en la cuenta AFP o, de no estar afiliado, a la cuenta CTS. Posibilidad de compensar hasta el 50% para pérdidas de ejercicios anteriores.
JORNADA DE TRABAJO		
DESCANSO INTER JORNADA	Solo se ha regulado la desconexión digital para el caso de trabajo remoto.	Se establece un mínimo de 12 horas de descanso entre cada jornada de manera general.
REFRIGERIO	Se establece un mínimo de 45 minutos, sin compensación.	Se establece un mínimo de 45 minutos, con compensación económica a favor del trabajador.
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	No se ha establecido un tope máximo para la acumulación de descansos.	Se puede acumular máximo 2 semanas de descansos.
LICENCIAS		
LICENCIA POR MATERNIDAD	98 días (49 días de descanso pre natal y 49 de descanso post natal).	126 días calendario (63 días de descanso pre natal y 63 de descanso post natal).
LICENCIA POR PATERNIDAD	10 días calendario consecutivos	10 días hábiles consecutivos
RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO		
LIBERTAD SINDICAL	Mínimo de afiliados: 20 trabajadores (sindicato de empresa) y 50 trabajadores (sindicato de otra naturaleza).	Mínimo de 10 trabajadores afiliados.
PROTECCIÓN SINDICAL	Despido de dirigente sindical: no requisitos	Despido de dirigente sindical: autorización de un juez. Mientras dura el proceso, cabe suspensión de la remuneración.
HUELGA	Se suspenden todos los efectos de los contratos individuales de trabajo de las personas que están realizando la huelga. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS.	Si la decisión de ir a la huelga es adoptada por mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral de todos los trabajadores de este ámbito. Si la decisión no fue tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, se suspende la relación laboral

		de la totalidad de los representados por las organizaciones convocantes. No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS, récord vacacional y beneficios relativos a la seguridad social.
SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	Se establecen un listado taxativo de servicios esenciales.	Se añade que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga rebase cierto periodo y ponga en peligro la vida, seguridad y la salud de parte de la población.
ARBITRAJE	Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo cuando no se hubiera llegado a un acuerdo en la primera negociación, en el nivel o en su contenido o cuando se adviertan actos de mala fe.	Sólo las organizaciones de trabajadores tienen la potestad de someter a arbitraje en caso no se hubiera llegado a un acuerdo en negociación directa o conciliación.
GRUPO DE EMPRESAS		
GRUPO DE EMPRESAS	A nivel normativo, no se ha establecido regulación.	Definición: Un grupo de empresas existe cuando dos o más empresas, jurídicamente independientes, están sujetas a una dirección común de contenido general, de modo tal que constituyen o actúan como una unidad económica de carácter permanente. Responsabilidad solidaria cuando un trabajador presta servicios en dos o más empresas que conforman un grupo, de forma simultánea o sucesiva.

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.

En caso tenga alguna consulta, puede contactar al correo:

cmargary@srpmlegal.pe



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS

Visítanos en: <https://srpmlegal.pe/>

Síguenos en nuestras redes.

