

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



WEBINAR:

**Principales modificaciones introducidas en el Anteproyecto
del Código de Trabajo y su impacto en las relaciones laborales**

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Agenda el MTPE

Agenda19

- 1** Impulsar la aprobación de la Ley General de Trabajo / Código de Trabajo **Por cumplir**
- 2** Retirar la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N.º 31188 (negociación colectiva en el sector público) y emitir su reglamento **CUMPLIMOS**
- 3** Fortalecimiento institucional de la Sunafil **Por cumplir**
- 4** Derogar el D.U. N.º 038-2020 sobre la suspensión perfecta de labores **CUMPLIMOS**

 

Agenda19

- 5** Plantear una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para garantizar el derecho de afiliación ejercido de actividades sindicales, negociación colectiva y huelga **Por cumplir**
- 6** Proponer la adscripción de Servir al MTPE **CUMPLIMOS**
- 7** Evaluar la prohibición de la tercerización de los servicios **CUMPLIMOS**
- 8** Retirar la acción de inconstitucionalidad interpuesta por el Ejecutivo a la Ley N.º 31131 (eliminación del CAS e incorporación al régimen laboral de la entidad) **CUMPLIMOS**

 

¿Es un tema aislado?

Antecedentes



Antecedentes

- 2002 y 2014 → Hasta 2 proyectos de Ley General de Trabajo
- Ninguna de las propuestas anteriores fue debatida en el Pleno del Congreso
- No hay planteamiento formal de un proyecto de ley al Congreso:
 1. Aprobación del Consejo de Ministros
 2. Debe ser remitido por el Presidente al Congreso
- Resolución Ministerial 92-2022-TR → Publicación del Anteproyecto del Código del Trabajo



Estado Actual

- El 3 de mayo → Vencimiento del plazo para enviar comentarios
- Posteriormente → Apertura de mesas de discusión tripartito en el MTPE

¿Cuál es la finalidad del Código?

¿El Código cumple con la finalidad?

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Contratación de Personal

Clasificación del personal

Legislación vigente:

Personal de dirección

Personal de confianza

Propuesta de Código de Trabajo:

La calificación del puesto de dirección se informa a la AAT.

La falta de calificación formal no es impedimento para aplicarle las reglas especiales si de la naturaleza del cargo se desprende que es de dirección.

Eliminación de los cargos de confianza.



Plan de Acción:

Diferencia entre los puestos de dirección y confianza.

Revisar y actualizar los perfiles de puestos de trabajo: ¿refleja la realidad?

Calificación del cargo en las boletas de pago

Tipos de contratos a plazo fijo



Legislación vigente:

9 modalidades de contratos a plazo fijo



Propuesta de Código de Trabajo

- Eliminación de 3 modalidades:
 1. Nueva actividad
 2. Reconversión empresarial
 3. Emergencia
- El contrato intermitente y temporada → se convierte en indefinido.
- Nueva modalidad: “Contrato expresamente autorizado por la ley”.

Plazo de duración de contratos a plazo fijo

Legislación vigente:

- Por inicio de actividad o incremento de actividad: hasta 3 años
- Por necesidades del mercado: hasta 5 años.
- Ocasional: hasta 6 meses.
- Plazo máximo : 5 años.



Propuesta de Código de Trabajo:

- Por inicio de actividad: hasta 18 meses.
- Por necesidades coyunturales del mercado: hasta 1 año.
- Ocasional: hasta 6 meses.
- **Plazo máximo: 2 años.**



Plan de acción

- Mejorar la contratación temporal (causa en los contratos, informes internos, etc)
- Mejorar contratos indeterminados
 - Despido por capacidad: Política de capacidad
 - Mejorar los procedimientos de despido
- Capacitación a los mandos medios: ¿Cómo proceder frente a una falta grave? ¿Cómo sancionar? ¿Cuáles son los pasos?

Periodo de prueba



Legislación vigente:

- Puestos ordinarios: 3 meses
- Puestos de confianza o calificados: 6 meses
- Puestos de dirección: 1 año



Propuesta de Código de Trabajo:

- Puestos ordinarios: 3 meses.
- Puestos de dirección: Hasta 1 año (acuerdo de partes).
- **Contratos a plazo fijo menores a 1 año:** Igual a la cuarta parte del plazo estipulado.

En ningún caso, la extinción del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba puede afectar derechos fundamentales del trabajador.

Contrato a tiempo parcial

Legislación vigente:

Requisito mínimo: 4 horas diarias de labor

La jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

No aplica la CTS.

Propuesta de Código de Trabajo:

Jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores.

En ningún caso, el número de horas en un mismo día puede superar de las 8 horas

Tienen los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, de forma proporcional.



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Políticas, Reglamentos y Comités

Reglamento interno de trabajo (RIT)



Situación Actual

- A partir de 100 trabajadores.
- Empresa presenta el RIT directamente al MTPE



Propuesta de Código de Trabajo

- Desde 20 a más trabajadores.
- Previa consulta al Sindicato o, a falta de este, a los representantes de los trabajadores.
- Luego la consulta se presenta al MTPE.

Mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones

Plan de acción

- Capítulos más importantes del RIT: Obligaciones de los trabajadores, faltas, sanciones, tardanzas e inasistencias.
- Capacitar a los mandos medios para aplicar sanciones.
- Capacitar a los trabajadores → Secciones más importantes del RIT.



Plazos para sancionar

Situación Actual

Para suspensiones no hay plazos regulados



Propuesta de Código de Trabajo:

- La sanción de suspensión no puede exceder de 6 días hábiles.
- En caso de falta grave sancionable con el despido, el empleador puede optar:
 1. Por aplicar la sanción de suspensión hasta un máximo de 3 meses
 2. Despido

Casación Laboral 14799-2019-LA LIBERTAD. “el principio de inmediatez no es vulnerado si es que dicho plazo fue postergado por un procedimiento de investigación y, como consecuencia de ello, se emitió un informe de auditoría”.

Plan de acción

- Incorporar Informes de Auditorías → Casos complejos. Otorga tiempo para investigar
- Revisar capítulo de sanciones en los Reglamentos Internos de Trabajo
- Capacitar a los mandos medios para aplicar sanciones

Comité de intervención



Situación Actual

- Comité de intervención frente al hostigamiento sexual



Propuesta de Código de Trabajo

- Se amplía alcance: No solo hostigamiento sexual, sino también laboral.
- Los empleadores con sindicatos: Incorporan un miembro de cada sindicato como observador.

Mayor participación de los trabajadores y Sindicato en la toma de decisiones

Plan de acción

- Evaluar fortalecer el Comité para acoso laboral.
- Implementar canales anónimos de quejas → Para resolver conflictos
- Capacitación sobre temas de hostigamiento → Riesgo reputacional y afectación del buen clima laboral

Ascenso laboral

Situación actual

Políticas internas del empleador

Propuesta de Código de Trabajo

Para el ascenso se debe tener en cuenta criterios objetivos tales como:

- Formación profesional
- Desempeño
- Antigüedad, entre otros
- Según las necesidades de la empresa, sin incurrir en discriminación directa o indirecta

Excepción: puestos de alta dirección

Plan de Acción:

Mejorar la Política Salarial.

Mejorar cuadro de categoría y funciones.

Implementar canales anónimos de quejas : Para resolver conflictos

Gerente general o cargo equivalente



Legislación vigente:

No hay formalidad



Propuesta de Código de Trabajo:

- Contrato por escrito
- El contrato se registra ante la AAT
- Se debe especificar:
 1. Duración del contrato
 2. Beneficios
 3. Condiciones sobre el cese
 4. Monto de la indemnización por despido

Indemnización por despido arbitrario



Legislación vigente:

Una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones



Propuesta de Código de Trabajo:

45 días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios.

Proyecto de ley sobre indemnización

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Tercerización



Tercerización



Propuesta de código de trabajo

- No se puede tercerizar el núcleo del negocio de la empresa principal.
- El desplazamiento de personal no implica necesariamente la presencia física del trabajador en la empresa principal (en tanto se pueda realizar vía remota).
- Los trabajadores de la tercerizadora reciben remuneraciones y condiciones de trabajo equivalentes a la empresa principal (en caso esta haya ejecutado directamente la actividad antes de externalizarla)

Plan de Acción

Revisar si los contratos de tercerización están desnaturalizados o mejorarlos.

¿En la práctica cómo se da la tercerización?

Diferenciar las actividades que forman parte del núcleo de negocio y complementarias.

Grupo de empresas



Pleno jurisdiccional 2008

- Existe solidaridad en las obligaciones laborales cuando:
 1. Exista vinculación económica
 2. Grupo de empresas
 3. Exista **fraude** con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.



Propuesta de Código de Trabajo

- **Las empresas del grupo son responsables solidariamente** por el pago de los derechos laborales y obligaciones de la seguridad social.

¿Diferencia entre grupo de empresas y fraude a la ley?

Intermediación laboral

Situación actual

- Actividades temporales
- Actividades complementarias
- Actividades especializadas

Propuesta de Código de Trabajo

Solo para actividades temporales
(suplencia y ocasional 6 meses)

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Temas Sindicales



Libertad sindical



Legislación vigente:

- Sindicatos de empresa: mínimo 20 trabajadores
- Otro tipo de sindicato: 50 trabajadores



Propuesta de Código de Trabajo:

- Para constituirse y subsistir: mínimo **10 trabajadores**

Nivel de la negociación colectiva



Legislación vigente:

- Si no existe previamente una convención colectiva: **Mutuo acuerdo**
- A falta de acuerdo : **Nivel de empresa.**



Propuesta de Código de Trabajo:

- Nivel: El del ámbito de representatividad de la organización sindical que la hubiera planteado.
- Empleador: Debe demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación o que exista convención colectiva en el ámbito de empresa.

Arbitraje

Legislación vigente:

Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo cuando:



No se hubiese llegado a un acuerdo en la primera negociación en el nivel o contenido

Cuando se advierten actos de mala fe

Propuesta de Código de Trabajo:



Si no hay acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores tienen la potestad de someter el diferendo a arbitraje.

En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento de la controversia al arbitraje.

Efectos de la huelga



Legislación vigente

- Se suspenden todos los efectos de los contratos de las personas en huelga.
- No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la CTS.



Propuesta de Código de Trabajo

- 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.

Panorama Actual y Recomendaciones



Panorama Actual

- Protagonismo del tema laboral en el gobierno actual
- Posición rígida y restrictiva del Código de Trabajo
- El Código no solo busca unificar la normativa, sino incorporar cambios a la legislación laboral



Recomendaciones

- Conocer la situación actual de la empresa : Auditorías
- Establecer un plan de acción:
 - Buscar mejoras a la contratación temporal: Plazos indefinidos, políticas de capacidad, reglamento interno de trabajo, etc.
 - Revisar contratos con terceros: Tercerización e intermediación.
 - Política salarial.



GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T:511 612 3202

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú**

