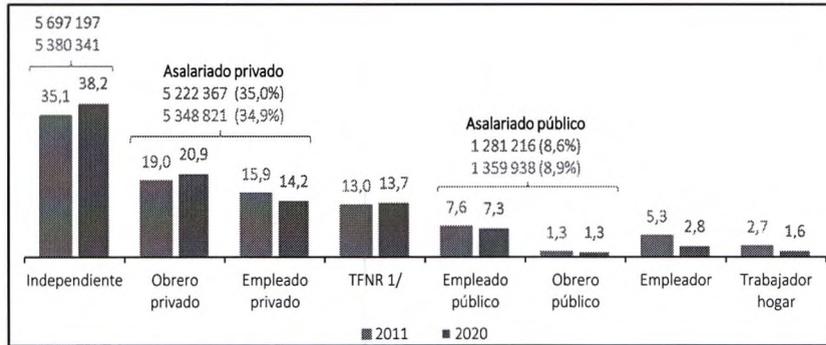


Gráfico N° 19  
Perú: PEA ocupada, según categoría ocupacional, 2011 y 2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Trabajador Familiar No Remunerado.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

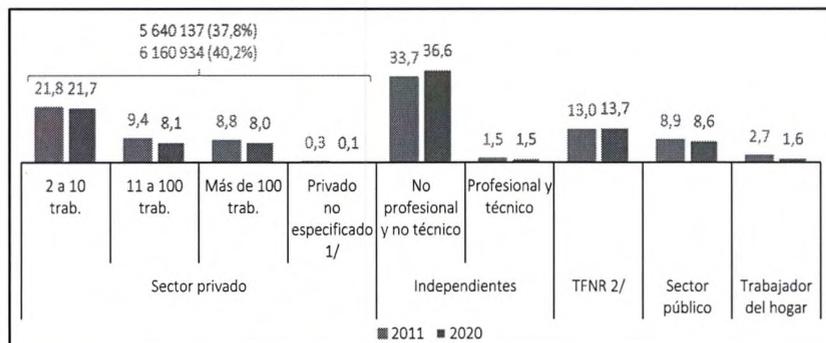
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## b) PEA ocupada según estructura de mercado

Al desagregar la PEA ocupada según la estructura de mercado, se comprueba que el sector privado concentra la mayor parte de trabajadores al emplear a 5 millones 640 mil 137 personas, los que representaron el 37,8% de la PEA ocupada, principalmente en empresas conformadas por 2 a 10 trabajadores (21,7%), seguidos por los trabajadores independientes no profesionales ni técnicos (36,6%); y por los TFNR (13,7%), en tercer lugar.

Asimismo, en comparación con el 2011, resaltan las variaciones positivas en la proporción de trabajadores no profesionales o técnicos (2,9 p.p.) y de los trabajadores familiares no remunerados (0,7 p.p.); mientras que los trabajadores que laboran en empresas de 11 a 100 trabajadores (-1,3 p.p.) y los trabajadores del hogar (-1,1 p.p.) fueron los grupos que experimentaron las mayores reducciones en su peso relativo dentro de la PEA ocupada total.

Gráfico N° 20  
Perú: PEA ocupada, según estructura de mercado, 2011 y 2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Cifras referenciales para el sector privado no especificado. 2/ Trabajador Familiar No Remunerado.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

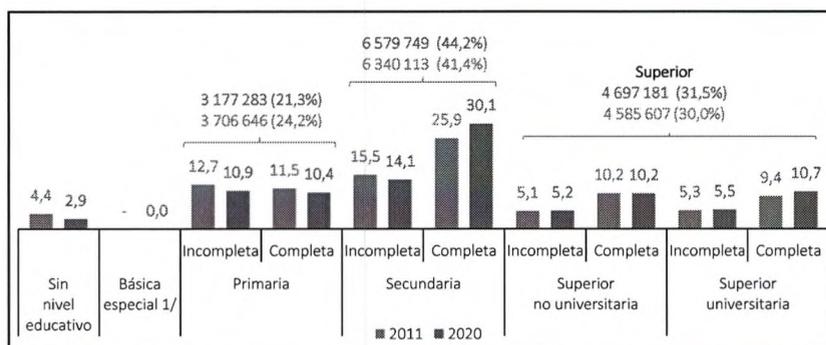
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### c) PEA ocupada según nivel educativo alcanzado

Como en años anteriores, el nivel educativo alcanzado más usual entre los trabajadores nacionales es la secundaria, toda vez que alrededor de 6 millones 579 mil 749 personas alcanzaron dicho nivel, que representaron cerca del 44,2% de la PEA ocupada total de 2020; dentro de este grupo, 30,1% pudo concluir este nivel. Les siguen en importancia los trabajadores que alcanzaron la educación superior que, entre las modalidades universitaria y no universitaria, aglutinaron a 31,5% de la PEA ocupada nacional (4 millones 697 mil 181 personas).

Respecto al 2011, casi todos los grupos modificaron su participación en la estructura educativa de la PEA ocupada nacional, donde resaltan las variaciones del grupo de trabajadores que logró concluir la educación secundaria, cuya participación aumentó 2,7 p.p. y de los trabajadores con primaria incompleta, cuyo peso en la distribución total se redujo en 2,9 p.p. El aumento del grado educativo en las etapas posteriores se dio a costa de la reducción en la participación de los trabajadores con educación primaria o menos, que se redujo 2,9 p.p.

Gráfico N° 21  
Perú: PEA ocupada, según nivel educativo alcanzado, 2011 y 2020  
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. En la gráfica no se considera a los no especificados: por significar menos de 0,1% de los trabajadores en cada año.

1/ Cifras referenciales.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

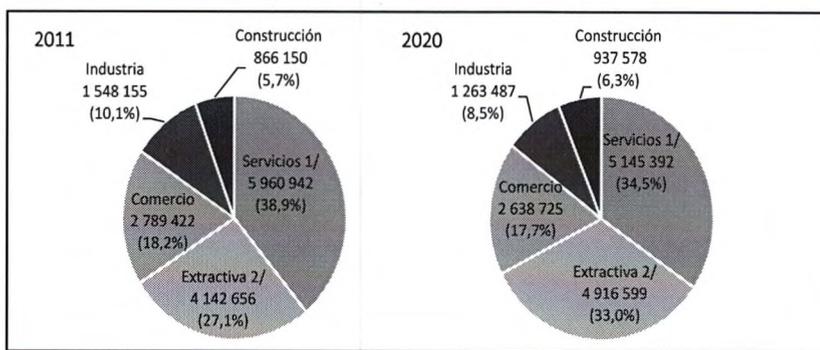
### d) PEA ocupada según rama de actividad

La distribución de los trabajadores nacionales según rama de actividad al 2020 tampoco mostró cambios en el ordenamiento general de la participación de los trabajadores en la distribución global. Así, siguiendo el patrón observado en años anteriores, servicios fue la rama que concentró a la mayoría de la PEA ocupada a nivel nacional absorbiendo 5 millones 145 mil 292 (34,5%), seguida por la rama extractiva, que absorbió 4 millones 916 mil 599 personas (33,0%). Dentro de la rama servicios, las subramas que concentraron la mayor cantidad de trabajadores fueron servicios comunitarios, sociales y recreativos (11,9%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,7%); y restaurantes y hoteles (5,6%); mientras que la rama extractiva estuvo conformada,

básicamente, por trabajadores de las subramas agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (32,1%).

Si bien estos resultados no modificaron la prelación de cada sector dentro del mercado laboral nacional, es posible observar cambios en los pesos relativos desde 2011, resaltando las variaciones en la importancia relativa de la rama extractiva, cuya participación aumentó 5,9 p.p.; y de la rama de servicios, cuya participación se redujo en 4,4 p.p.

Gráfico N° 22  
Perú: PEA ocupada, según rama de actividad, 2011 y 2020  
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

1/ Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

2/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011 y 2020.

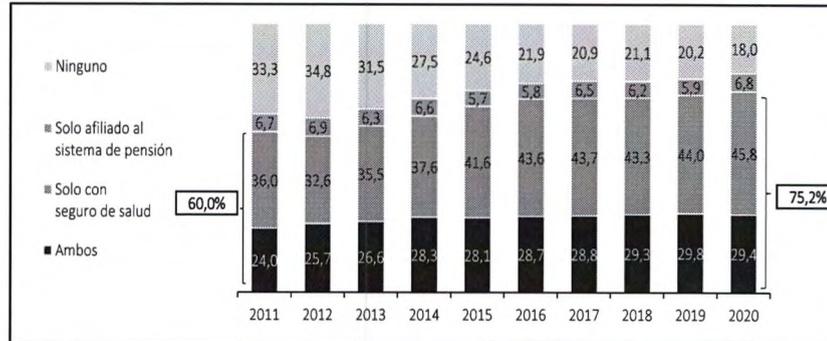
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### e) PEA ocupada según la protección social de los trabajadores

La protección social implica: (i) un seguro de salud que cubre los gastos asociados a eventos que atenten contra la salud de los trabajadores; y, (ii) un seguro pensionario que sirve para cubrir las necesidades financieras del trabajador una vez que este se retira de la vida laboral. Al 2020, el 82,0% de los trabajadores contaron con algún beneficio de protección social (el 29,4% accedió a ambos beneficios sociales; el 45,8% solo contó con un seguro de salud y el 6,8% restante solo estuvo afiliado a un sistema de pensiones). Al analizar de manera individual la tenencia de los beneficios de los programas de protección social se observa que, del total de trabajadores, el 75,2% contó con un seguro de salud y el 36,2% aportó a una pensión.

Al observar la tendencia desde 2011, es posible observar un aumento en la cobertura en salud, toda vez que esta aumentó cerca de 15,2 p.p. desde dicho año. En contraste, el porcentaje de trabajadores que solo cuentan con pensión se mantuvo en niveles muy similares durante toda la década mostrada alrededor de un promedio cercano al 6,3%. Cabe destacar, además, el aumento de la proporción de trabajadores que cuentan con ambos seguros en 5,4 p.p.

**Gráfico N° 23**
  
**Perú: PEA ocupada por condición de afiliación al seguro de salud y al sistema de pensiones, 2011-2020 (Porcentaje)**

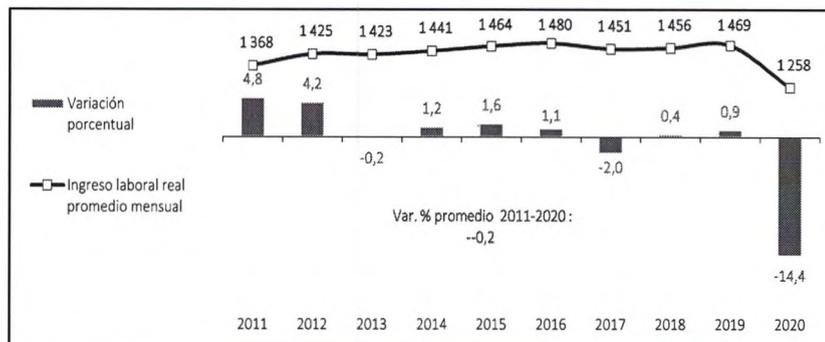


Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.
   
 Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
   
 Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**f) Ingreso y jornada laboral de la PEA ocupada**

En 2020, el ingreso laboral real promedio mensual por trabajador ascendió a S/ 1 258, lo que implicó un decrecimiento de 14,4% respecto al valor registrado en 2019 (S/ 1 469), así como un decrecimiento de 8,0% respecto al valor de 2011 (S/ 1 368). Con este resultado, el ingreso laboral real mensual muestra el retroceso más grande de la década, en línea con la caída de la producción nacional durante el 2020 producto de la cuarentena inducida por la aparición del COVID-19.

**Gráfico N° 24**
  
**Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada, 2011-2020 (Soles de 2020 y variación porcentual)**



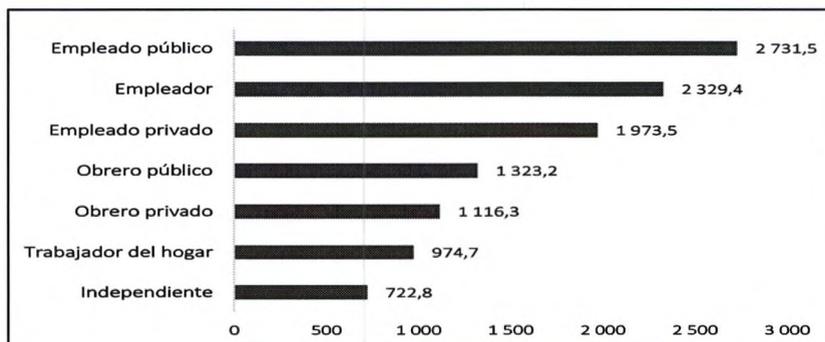
Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.
   
 Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, en términos de categoría ocupacional, los trabajadores que mayor ingreso laboral mensual percibieron fueron los empleados públicos (S/ 2 731,5); seguidos por los

empleadores (S/ 2 329,4); y los empleados privados (S/ 1 973,5). En contraste, fueron los trabajadores independientes quienes registraron el menor ingreso laboral mensual con S/ 722,8.

Gráfico N° 25  
Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2020  
(Soles de 2020)



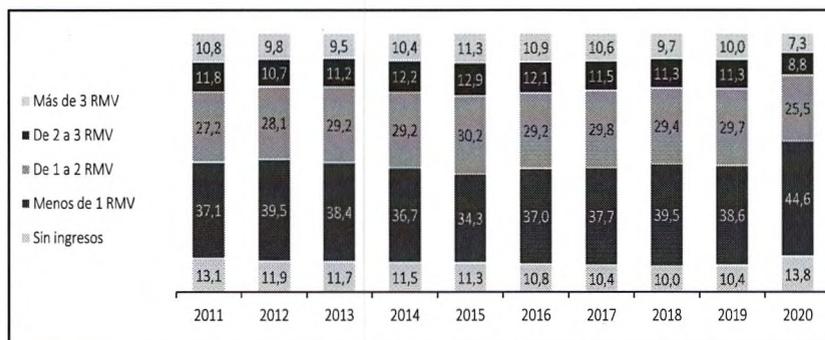
Nota: Para el cálculo de los ingresos, se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. El ingreso laboral fue deflactado con el IPC promedio de Lima Metropolitana con año base 2020.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, la estructura remunerativa, ha mostrado cambios significativos en el periodo 2011-2020. La información del 2020 revela un aumento considerable en el peso relativo de los trabajadores que ganan menos de una RMV al incrementarse en 7,5 p.p. Además, el aumento del peso relativo de los trabajadores con remuneración menor a una RMV significó, al mismo tiempo, una reducción de la PEA ocupada que ganaba de 2 a 3 RMV (-3,0 p.p.) y de los trabajadores que ganaban más de 3 RMV (-3,5 p.p.).

Gráfico N° 26  
Perú: PEA ocupada por rango de ingresos, 2011-2020  
(Porcentaje)



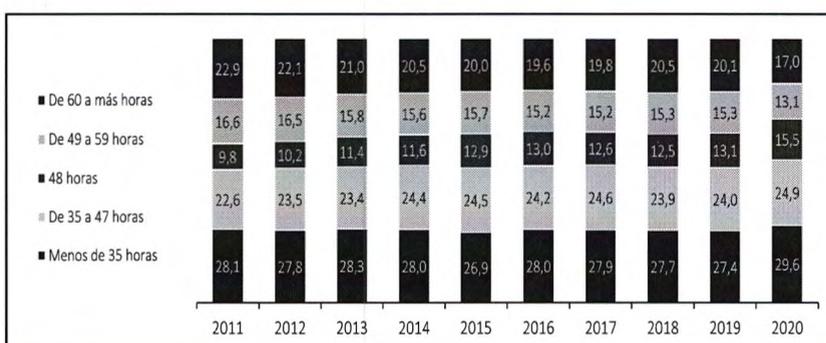
Nota: Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. La RMV considera al mes y año correspondiente.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En relación a la jornada laboral, el 54,4% de los ocupados laboró menos de 48 horas a la semana, donde la mayor parte trabajó menos de 35 horas semanales (29,6%); luego siguen los trabajadores que laboraron más de 48 horas semanales (30,1%), donde la mayoría laboró de 60 a más horas a la semana<sup>12</sup> (17,0%); y solo el 15,5% de los ocupados trabajó exactamente 48 horas a la semana. En comparación al año 2011, es posible observar variaciones significativas en la distribución de todas las categorías, resaltando la reducción en el peso de relativo de los trabajadores que trabajaron 60 horas o más (-5,9 p.p.) y el aumento del peso de los trabajadores que laboraron 48 horas exactamente (5,7 p.p.).

Gráfico N° 27  
 Perú: PEA ocupada por rango de horas semanales, 2011-2020  
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.  
 Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
 Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.3 Caracterización de los asalariados privados formales

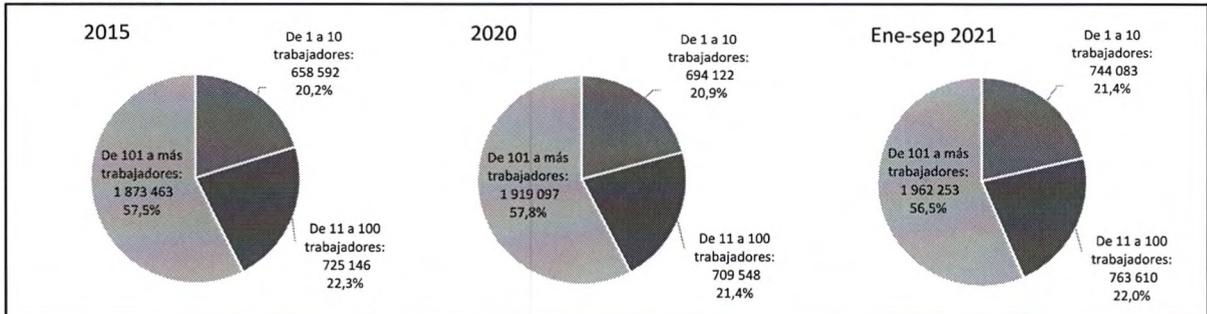
##### A) Asalariados privados formales según tamaño de empresa

Comparando la distribución de los asalariados formales en términos de tamaño de empresa, no es posible observar cambios notables desde el año 2015. Al respecto, la información de la planilla electrónica muestra que los asalariados formales se encuentran empleados principalmente en empresas de 101 a más trabajadores, concentrando 57,8% en 2020<sup>13</sup>; luego en empresas de 11 a 100 trabajadores (21,4%); y finalmente, en empresas de 10 trabajadores o menos (20,9%).

Gráfico N° 28  
 Perú: Asalariados privados formales según tamaño de empresa, 2015, 2020 y 2021<sup>al</sup>  
 (Absoluto y porcentaje)

<sup>12</sup> Cabe señalar que las jornadas laborales extensas constituyen una amenaza para la salud física y mental. Además, representan un obstáculo para la conciliación entre la vida laboral y la vida en familia.

<sup>13</sup> Se incluyó como referencia el promedio entre enero y septiembre de 2021.



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

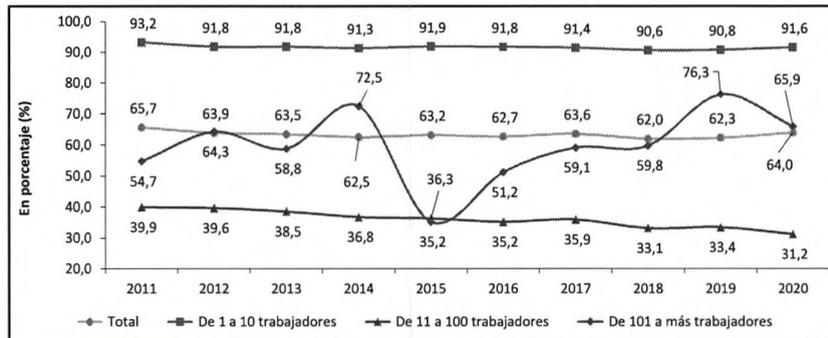
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### B) Tasa de empleo informal de asalariados privados

Al 2020, la tasa de empleo informal de los asalariados privados a nivel nacional ascendió a 64,0%, variando considerablemente por tamaño de empresa. Al respecto, cerca de 9 de cada 10 asalariados privados que operaban en empresas de 1 a 10 trabajadores lo hicieron de manera informal (91,6%); mientras que, en las empresas de 11 a 100 trabajadores, el indicador de empleo asalariado informal ascendió a 31,2%. Llama la atención que el empleo informal en las empresas de 101 o más trabajadores se encuentre por encima del promedio nacional (65,9%)<sup>14</sup>.

Gráfico N° 29  
Perú: Tasa de empleo informal de los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)



<sup>1/</sup> Cifras referenciales para la serie de 101 a más trabajadores excepto para los años 2011, 2012, 2014 y 2019.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### C) Aseguramiento social

El aseguramiento social es un componente importante de la calidad del empleo asalariado. Sobre lo anterior, la ENAHO al 2020 muestra que 74,1% de los trabajadores contaron con algún seguro de salud (sea este pagado o no por el empleador), siendo los asalariados que laboran en las empresas más grandes (101 a más trabajadores) quienes alcanzaron el porcentaje más alto de cobertura (92,3%) mientras que, en contraste, fueron los asalariados de las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores) quienes alcanzaron el menor porcentaje de cobertura en salud (64,0%).

Gráfico N° 30

<sup>14</sup> Resultado referencial, donde el coeficiente de variación asociado está por encima de quince.

Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con seguro de salud según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)

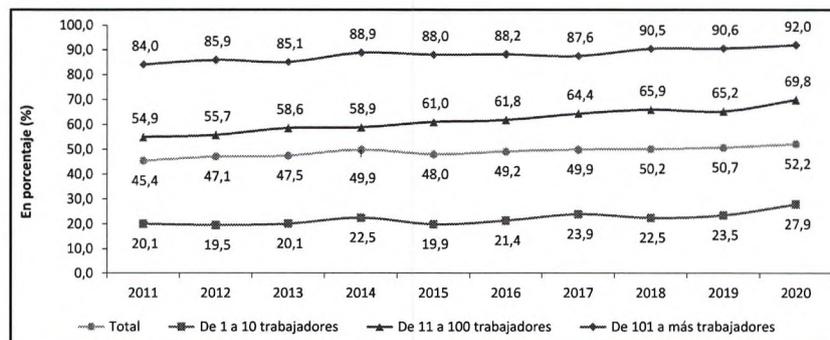


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por el lado del aseguramiento pensionario se repite el patrón. Frente a un promedio nacional de aseguramiento de 52,2%, los trabajadores de las empresas más grandes alcanzaron el mayor porcentaje de cobertura (92,0%), mientras que los trabajadores de las empresas más pequeñas tuvieron la menor cobertura (27,9%).

Gráfico N° 31

Perú: Tasa de asalariados privados que cuentan con pensión según tamaño de empresa, 2011-2020 (Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**D) Asalariados privados formales según tipo de contrato**

Por tipo de contrato, la información de la planilla electrónica muestra que, históricamente, cerca de 6 de cada 10 asalariados privados formales laboraron bajo un contrato a plazo fijo (57,8% al 2020). En orden de importancia le sigue la modalidad a plazo indeterminado (32,1% al 2020) y, en tercer lugar, las modalidades de contratación a tiempo parcial (3,8% al 2020).

Gráfico N° 32  
Perú: Asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015, 2020 y 2021<sup>a/</sup>  
(Absoluto y porcentaje)



Nota: a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos: de exportación no tradicional, de extranjeros, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinados.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## E) Rotación y motivo de baja

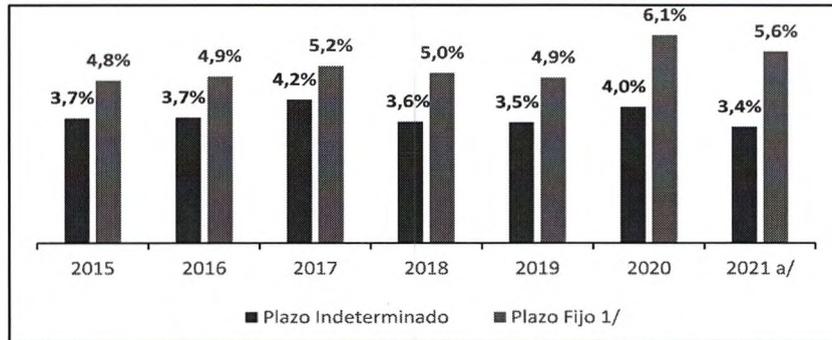
En relación a la modalidad de contratación, los trabajadores en puestos de trabajo a plazo indeterminado registraron una tasa de rotación laboral de 3,7%, en promedio entre 2015 y 2019, lo cual significó que casi 4 de cada 100 puestos de trabajo en modalidad de a plazo indeterminado se encuentran entrando y saliendo de empresas privadas formales registradas en Planilla Electrónica. En el 2020, este indicador se registró un ligero incremento; pero para el 2021, retornó a un nivel cercano a su promedio histórico.

En 2015, el motivo de baja más frecuente de los trabajadores en el sector formal privado fueron las renunciaciones, las cuales cubrieron cerca de 189 mil puestos de trabajo en baja (53% del total), en menor medida, siguió el motivo de terminación del servicios o vencimiento del plazo con 137 mil (38%), despido o destitución con 16 mil (4%), y mutuo disenso con 9 mil (2%), entre otros.

Esta situación fue distinta en 2020, cuando la baja de los puestos de trabajo se sustentó principalmente por la terminación del servicio o vencimiento del plazo con un total de casi 95 mil puestos de trabajo en baja (42%); mientras que las renunciaciones cubrieron a 91 mil (42%).

Asimismo, en 2021 las renunciaciones fueron el primer motivo de las bajas en el sector privado formal sumando un total de 129 mil puestos de trabajo en baja, representando al 47% del total; en segundo lugar, estuvieron las terminaciones del servicio o vencimiento del plazo con 111 mil (41%); seguidos por despido o destitución con 15 mil (5%); y mutuo disenso con 8 mil (3%); entre otros motivos.

**Gráfico N° 33**  
 Perú: Tasa de rotación laboral de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, según tipo de contrato, 2015-2021 (Porcentaje)



1/ Incluye contratos por inicio o incremento de actividad, necesidades del mercado, reconversión empresarial, ocasional, suplencia, emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, temporada, exportación no tradicional, extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, a tiempo parcial y otros.

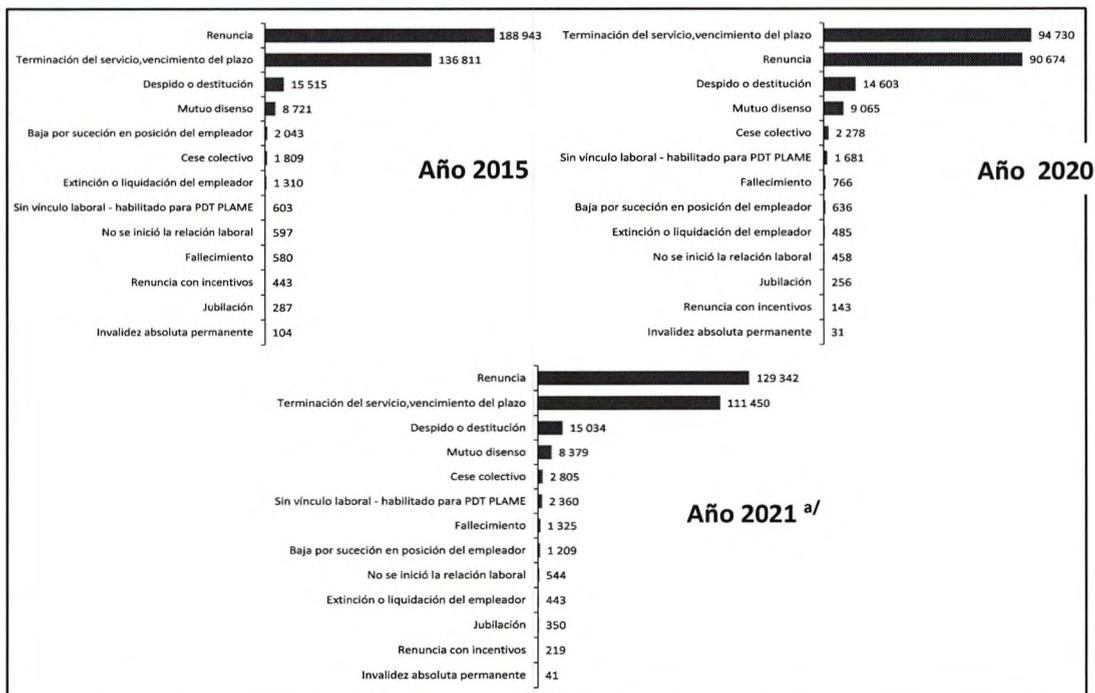
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: La tasa de rotación se refiere al promedio de la tasa de entrada y salida.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Gráfico N° 34**  
 Perú: Motivos de baja de los puestos de trabajo registrados en el sector formal privado, 2015, 2020 y 2021 (Absoluto)



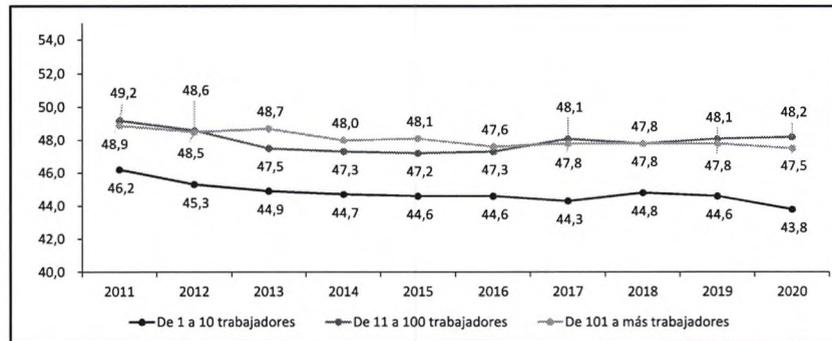
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: Se consideran todos los puestos de trabajo que registraron algún motivo de baja.  
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## F) Jornada laboral de los asalariados privados formales

En relación a la jornada laboral de los asalariados, la información de la ENAHO 2020 muestra que son los trabajadores de las empresas medianas quienes en promedio trabajaron más horas a la semana (48,2 horas), seguidos por los trabajadores de las empresas grandes (47,5 horas) y, que fueron los trabajadores de las empresas más pequeñas quienes presentan la menor jornada laboral semanal (43,8 horas).

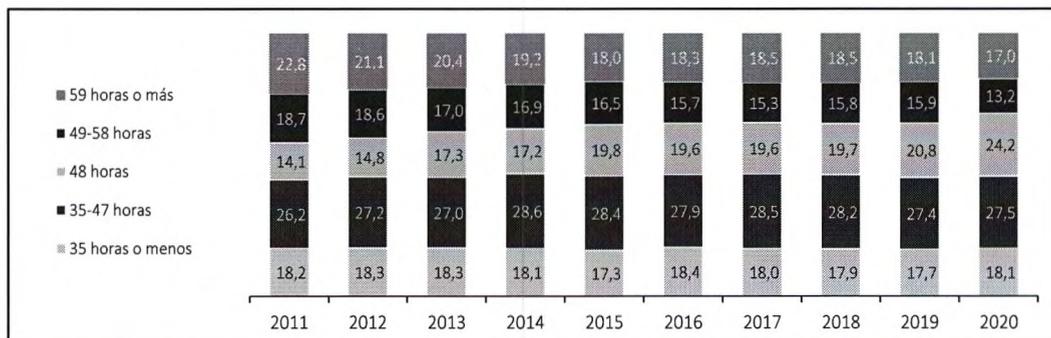
Gráfico N° 35  
Perú: Horas semanales trabajadas por los asalariados privados según tamaño de empresa, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A pesar de que los promedios nacionales no parecen haber variado considerablemente desde 2011, no todos los asalariados poseen la misma jornada laboral semanal. Al respecto, en 2020, 17,0% de los asalariados reportaron trabajar 59 horas semanales o más; mientras que 13,2% reportaron tener una jornada laboral de entre 49 a 58 horas.

Gráfico N° 36  
Perú: Asalariados privados por rango de horas semanales, 2011-2020  
(Porcentaje)

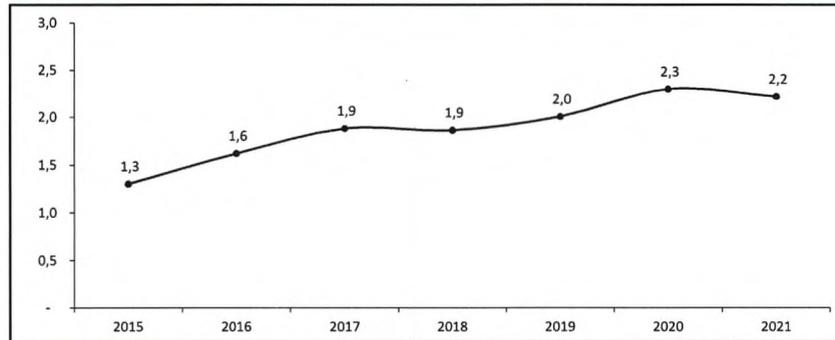


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### G) Tasa de trabajadores asalariados privados formales con discapacidad

Con información de la planilla electrónica, es posible observar que la participación de asalariados que sufren algún tipo de discapacidad ascendió a 2,2 por cada mil asalariados, lo que marca un aumento sistemático desde 2015, cuando dicha tasa se ubicó en 1,3 asalariados con discapacidad por cada mil trabajadores.

Gráfico N° 37  
Perú: Tasa de asalariados privados formales con algún tipo de discapacidad, 2015-2021<sup>a/</sup>  
(Por cada mil asalariados)

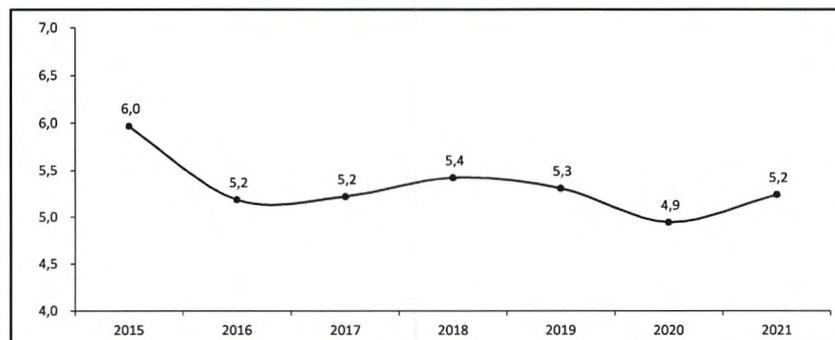


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### H) Tasa de sindicalización y pliegos de reclamos

La negociación colectiva permite a los asalariados alcanzar condiciones laborales más ventajosas que, de permanecer disociados, no podrían alcanzar. Así, la tasa de sindicalización al 2020 se ubicó en 5,2%, que representa una disminución de 0,8 puntos porcentuales en relación a la tasa registrada en 2015, cuando se ubicó en 6,0%.

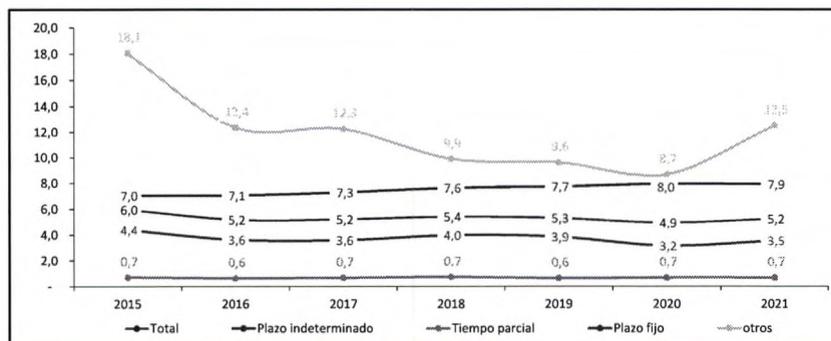
Gráfico N° 38  
Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales, 2015-2021<sup>a/</sup>  
(Porcentaje)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por tipo de contrato, se observa que fueron los asalariados con contrato a plazo indeterminado quienes ostentaron las mayores tasas de sindicalización (7,9 al 2021) y, en contraste, fue el grupo de los trabajadores a tiempo parcial el que ostentó la menor proporción de trabajadores sindicalizados (0,7% al 2021).

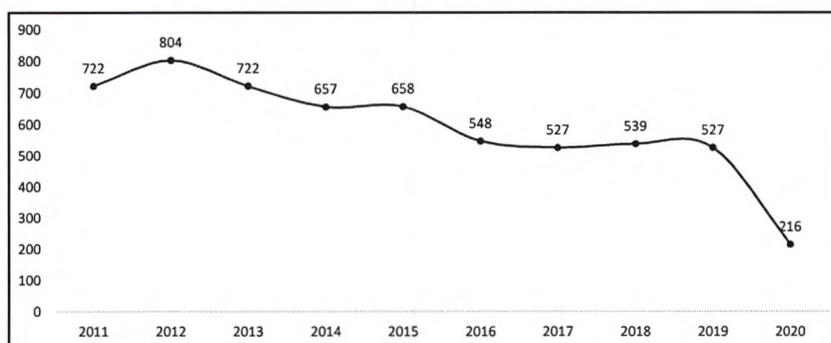
**Gráfico N° 39**  
 Perú: Tasa de sindicalización de los asalariados privados formales según tipo de contrato, 2015-2021<sup>a/</sup>  
 (Porcentaje)



<sup>a/</sup> Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.  
 Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
 Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, si bien la cantidad de pliegos de reclamos presentados ya venía en declive desde 2012 (cuando la cantidad de reclamos ascendió a 804), el 2020 marcó la caída más pronunciada del indicador en toda la década mostrada al pasar de 527 en 2019 a 216 en el último año (311 pliegos menos, que representa una variación porcentual interanual negativa de 59,0%).

**Gráfico N° 40**  
 Perú: Pliegos de reclamos registrados por año, 2011-2020  
 (Absoluto)



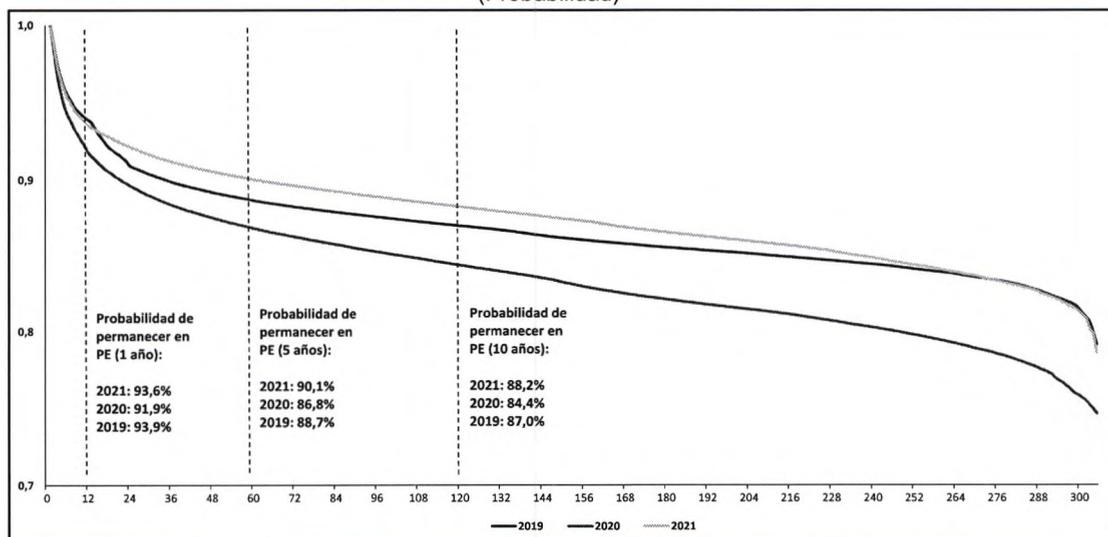
Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.  
 Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### I) Duración del puesto de trabajo en el sector formal privado<sup>15</sup>

<sup>15</sup> La duración se refiere a la antigüedad de los puestos de trabajo que iniciaron y terminaron el vínculo laboral con la empresa o interrumpieron por suspensión perfecta de labores sin remuneración, es decir, considera el tiempo de registro desde el inicio del vínculo laboral hasta el periodo en que ya no se encontraron registrados en Planilla Electrónica. Se excluyen de esta medición los puestos de trabajo que continúan su vínculo laboral en el sector formal privado (truncado). El indicador

La probabilidad de que el trabajador mantenga el vínculo laboral con la empresa hasta 1 año fue de 91,9% en el 2020, situación que aumentó en 2 puntos porcentuales al 2021, con una probabilidad de 93,9%.

Gráfico N° 41  
 Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica, 2019-2021  
 (Probabilidad)



Nota: Para el cálculo de la antigüedad del puesto de trabajo se consideró la fecha de inicio de vínculo laboral declarada por el empleador. Estimación en base al método no paramétrico Kaplan y Meier. Para el año 2021 el cálculo fue para los meses de enero a setiembre.

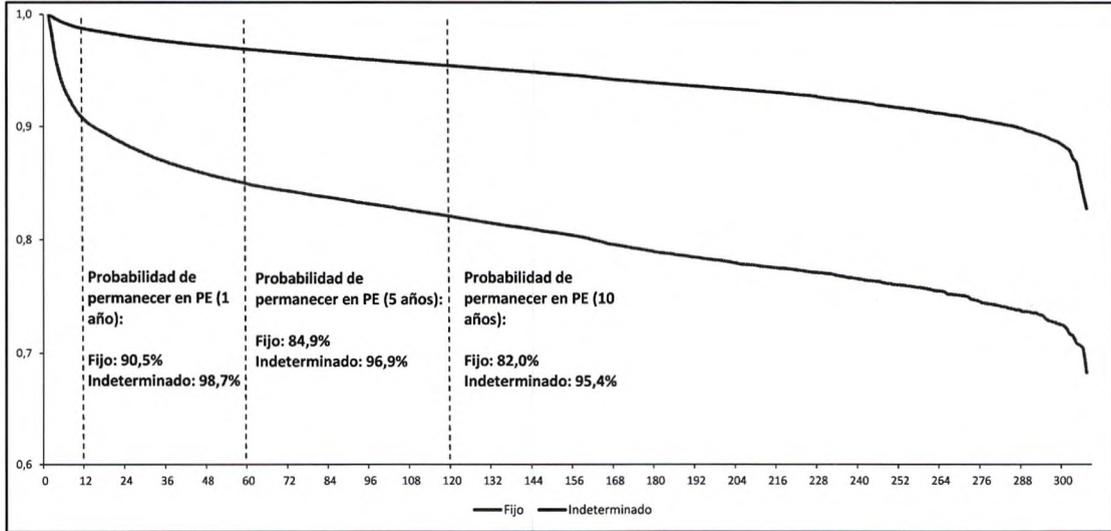
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Como es esperable, el tiempo de permanencia en la Planilla Electrónica por tipo de contrato favorece a aquellos trabajadores con que poseen contrato a tiempo indeterminado. Como es posible observar, la probabilidad de permanecer en planilla al menos un año asciende a 98,7% para los asalariados con contrato a plazo fijo en contraste con los trabajadores a plazo indeterminado (90,5%). De hecho, la probabilidad de mantenerse en planilla para los trabajadores a plazo fijo siempre es superior al 90% a 5 años e, inclusive, a 10 años.

Gráfico N° 42  
 Perú: Probabilidad de permanencia del puesto de trabajo en planilla electrónica por tipo de contrato, 2021  
 (Probabilidad)

aproxima la duración del empleo, más no la duración del contrato, debido a que la Planilla Electrónica solo permite identificar el inicio y fin de la relación laboral.



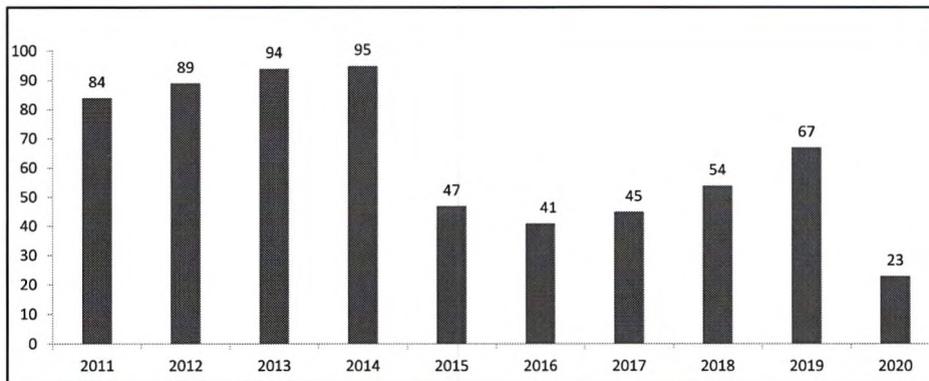
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### J) Huelgas, trabajadores comprendidos y número de horas perdidas

Después de mostrar una tendencia creciente hasta 2014, la acción colectiva de los trabajadores en términos de huelgas no volvió a mostrar los mismos niveles a lo largo de la década mostrada. Más aún, la cantidad de huelgas alcanzó su punto más bajo en 2020, cuando solamente se registraron 23 huelgas en contraste con las 67 registradas en el año anterior.

Gráfico N° 43  
Perú: Huelgas registradas en el sector privado, 2011-2020  
(Absoluto)

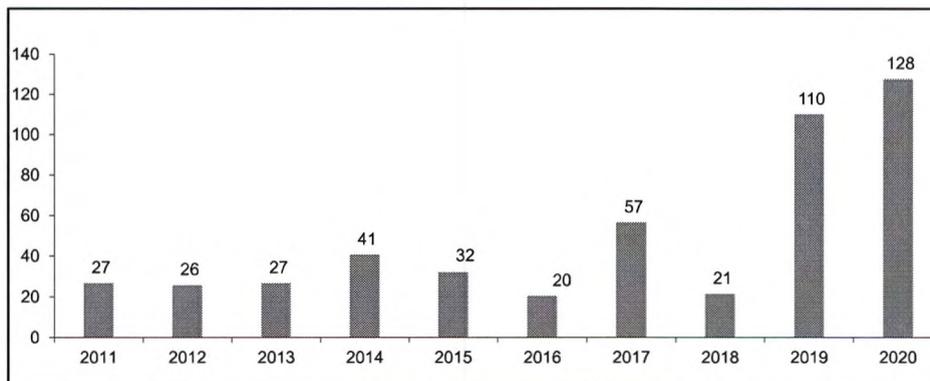


Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Sin embargo, a pesar de ser el año con menor cantidad de huelgas en los últimos diez años, el 2020 registró la mayor cantidad de trabajadores comprendidos (128 mil) de todo el periodo.

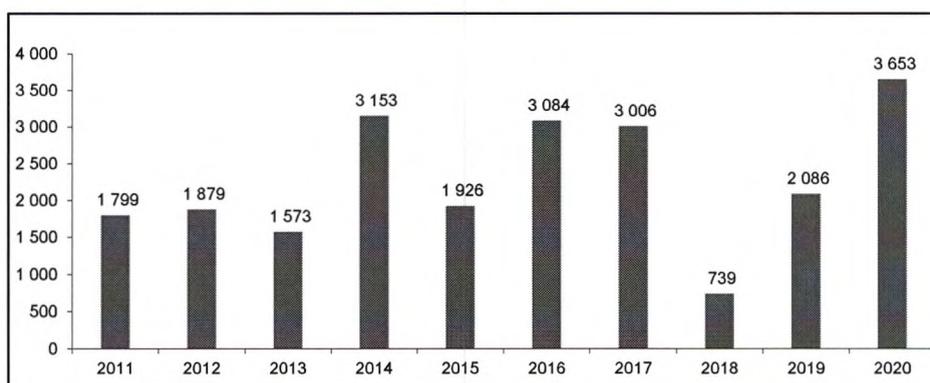
Gráfico N° 44  
Perú: Trabajadores comprendidos en huelgas registradas, 2011-2020  
(Absoluto)



Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En la misma línea, la cantidad de horas-hombre perdidas en 2020 fue la mayor en toda la década al registrar 3 653 miles de horas perdidas por motivo de huelga.

Gráfico N° 45  
Perú: Horas-hombre perdidas por año, 2011-2020  
(Absoluto)



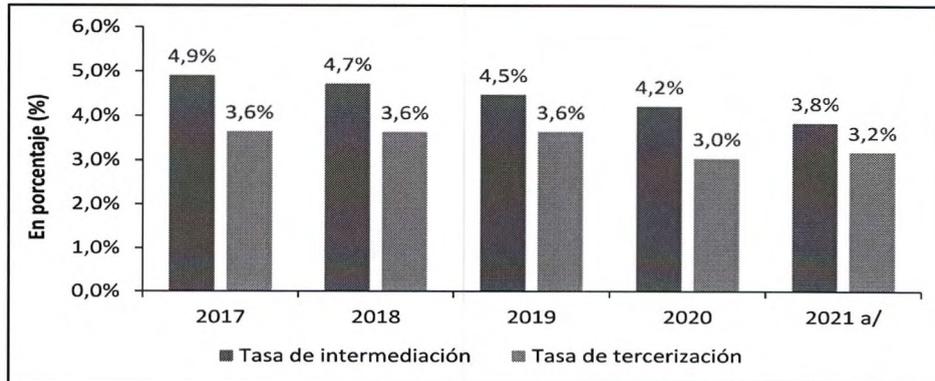
Fuente: MTPE – Anuario Estadístico 2020.  
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### K) Tasa de intermediación y tercerización

El porcentaje de trabajadores en el sector formal privado registrados en empresas de intermediación ascendió a 3,8% en el periodo enero-setiembre de 2021, lo que representó un ligero ascenso en relación al valor registrado en 2020 (3,0%). Las empresas de tercerización, por su parte, absorbieron al 3,2% de los trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, lo que representa un incremento de 0,2 puntos porcentuales en relación al valor del 2020. Así, la tasa de intermediación y tercerización laboral total a nivel nacional se ubicó en 7,0%.

Gráfico N° 46  
Perú: Tasa de intermediación y tercerización de Trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021

(Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

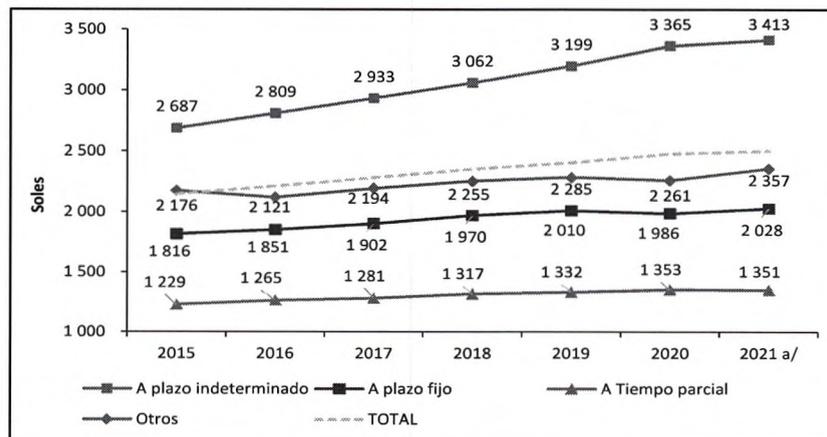
## L) Remuneración promedio

Durante los últimos cinco años la remuneración promedio en los trabajadores del sector privado formal ha tenido una tendencia creciente, siendo los trabajadores a plazo indeterminado los que tuvieron una mayor remuneración por encima del promedio nacional.

Por tipo de contrato, en el 2021 los trabajadores con contrato a plazo indeterminado ganaron en promedio (S/ 3 413), le sigue otro tipo de contrato (S/ 2 357), a plazo fijo (S/ 2 028) y a tiempo parcial (S/ 1 351).

Gráfico N° 47

Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tipo de contrato, 2015-2021 (Soles)



Nota: Contrato a Plazo Fijo incluye contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada. El rubro Otros incluye contratos de exportación no

tradicional, de extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino Decisión 545, otros no previstos y no determinado.

a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

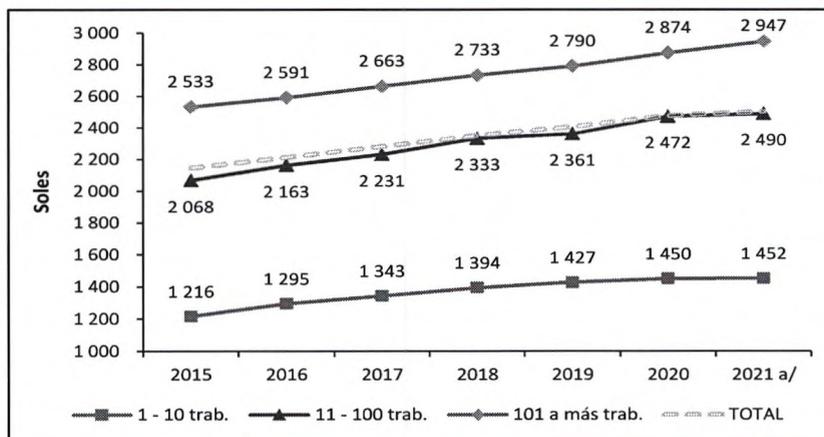
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Al analizar la evolución de la remuneración promedio según tamaño de empresa en el sector privado formal nacional, podemos apreciar las empresas más grandes son las que ofrecen, también, las mayores remuneraciones. Así en el periodo 2015- 2021 la remuneración promedio se incrementó en S/422 en empresas de 11 a 100 trabajadores, S/ 414 en empresas con 101 a más trabajadores y S/ 235 en empresas de 1 a 10 trabajadores.

Gráfico N° 48

Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según tamaño de empresa, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

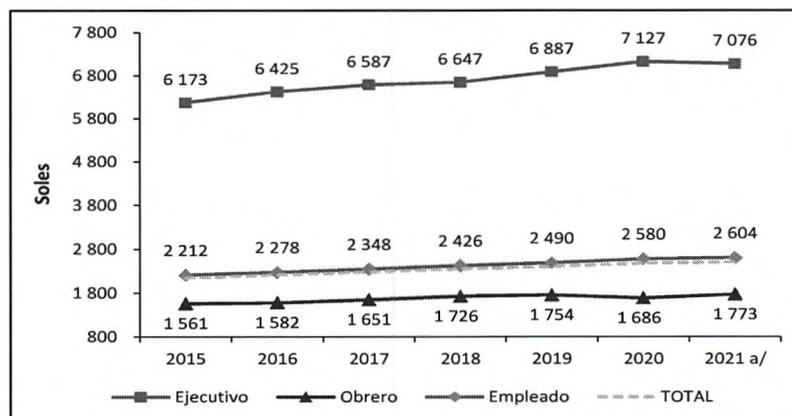
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según categoría ocupacional, los ejecutivos perciben las remuneraciones más altas, ganando cerca de 3 veces más que el promedio nacional con S/ 7 076 al 2021. Les siguen los empleados, con S/ 2 604; y los obreros, con S/ 1 773.

Gráfico N° 49

Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según categoría ocupacional, 2015-2021 (Soles)

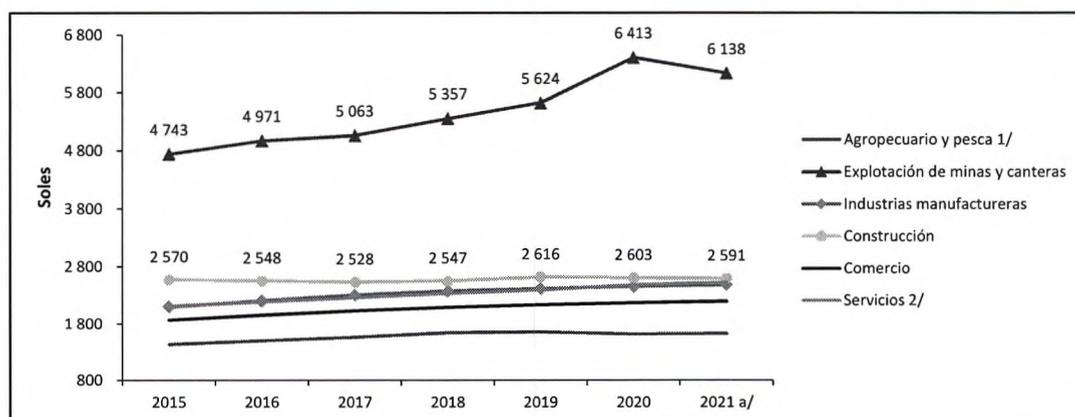


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

A su vez, por sector económico, destaca la remuneración de los trabajadores en el sector de explotación de minas y canteras, que exhibió el mayor crecimiento en los últimos cinco años. Por su parte, los sectores económicos construcción, servicios, industria manufacturera y comercio tuvieron una remuneración menor del promedio nacional pero superior a la Remuneración mínima vital (RMV).

Gráfico N° 50  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según rama de actividad, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

1/ Incluye agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

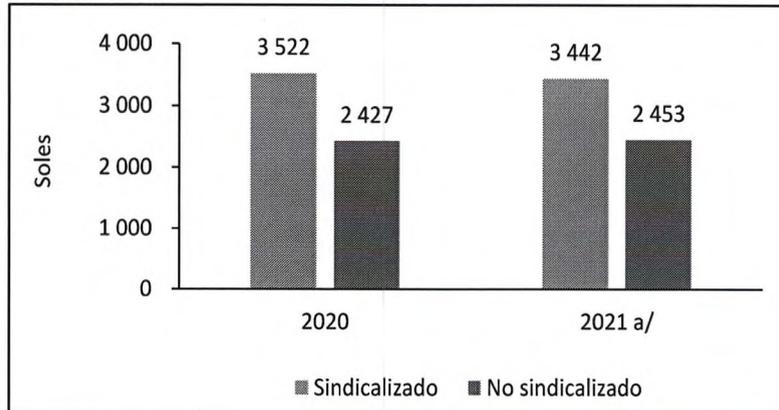
2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según condición de sindicalización, la remuneración promedio de los trabajadores sindicalizados (que en el Perú son casi la totalidad de trabajadores que acceden a un convenio colectivo) supera históricamente a la de los no sindicalizados, toda vez que la brecha de la remuneración de ambos grupos pasó de S/ 1 096 en el 2020 a S/ 988 al 2021.

Gráfico N° 51  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal según condición de sindicalización, 2020-2021 (Soles)



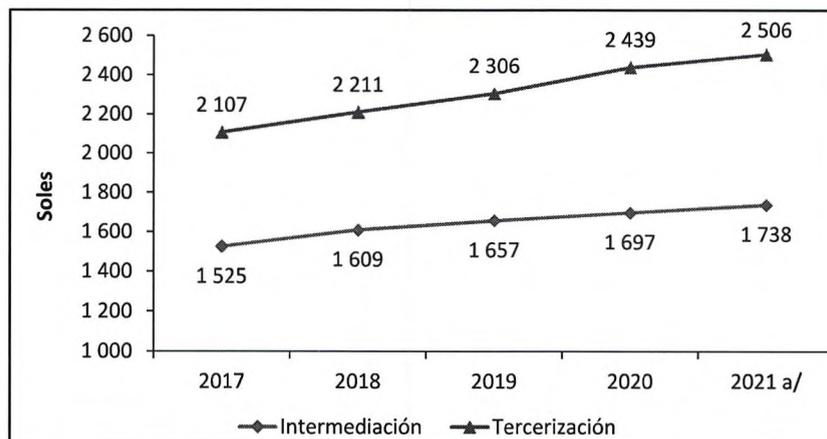
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Cabe destacar que los trabajadores en empresas de intermediación percibieron mayor remuneración que los trabajadores en empresas de tercerización. Al 2021, la brecha remunerativa entre ambos grupos ascendió a S/ 768 a favor de trabajadores en empresas de tercerización.

Gráfico N° 52  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores en el sector privado formal, 2017-2021 (Soles)



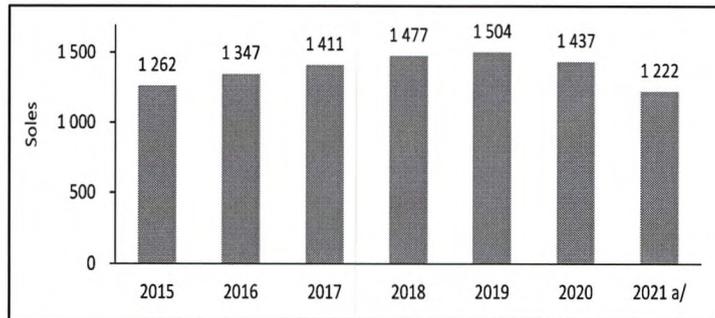
a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La observación de la remuneración en algunos grupos de trabajadores específicos es de especial relevancia; uno de estos casos es el del grupo de trabajadores bajo el régimen agrario. Entre los años 2015-2019 se observó un incremento en la remuneración de trabajadores bajo este régimen, aunque esta tendencia se rompe en el periodo 2020-2021 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19.

Gráfico N° 53  
Perú: Remuneración promedio de trabajadores del régimen agrario en el sector privado formal, 2015-2021 (Soles)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

1/ Incluye el régimen Agrario Ley 27360 (derogada en diciembre 2020), y Ley 31110 (vigente desde enero 2021, no incluye el monto por bonificación especial por trabajo agrario).

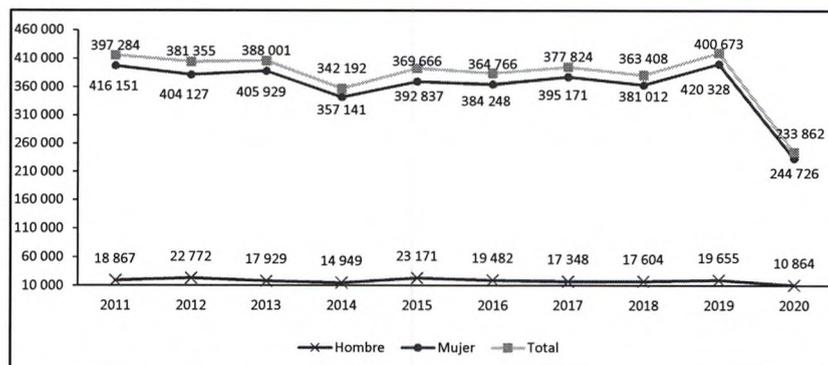
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## M) Trabajadores del hogar

El marco legal peruano define como trabajadores del hogar (TDH) aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras. (Ley N° 31047 - Artículo 3°). En los últimos diez años, las mujeres representaron cerca del 95,2% del total de TDH a nivel nacional y en esa misma línea, durante el 2020 la mayor pérdida de puestos laborales fue experimentada por ellas (167 mil puestos laborales que se perdieron con respecto al 2019)

Gráfico N° 54  
Perú: Número de trabajadores del hogar según sexo, 2011-2020 (Absoluto)

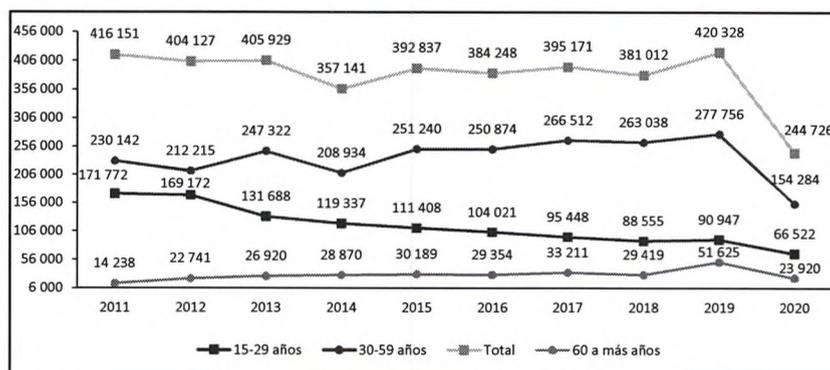


Cifras referenciales para todos los años en hombres.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Durante los últimos diez años, el promedio de trabajadores del hogar se concentró entre los grupos de edad de 30 a 59 años, que dieron cuenta de cerca del 62,1% de los TDH totales. Le sigue el grupo de 15 a 29 años con 30,2% y en menor proporción de 60 a más años, con 7,6%. Durante la pandemia por el COVID-2019 la mayor variación de puestos de trabajadores del hogar fue experimentada por el grupo TDH entre 30 a 59 años.

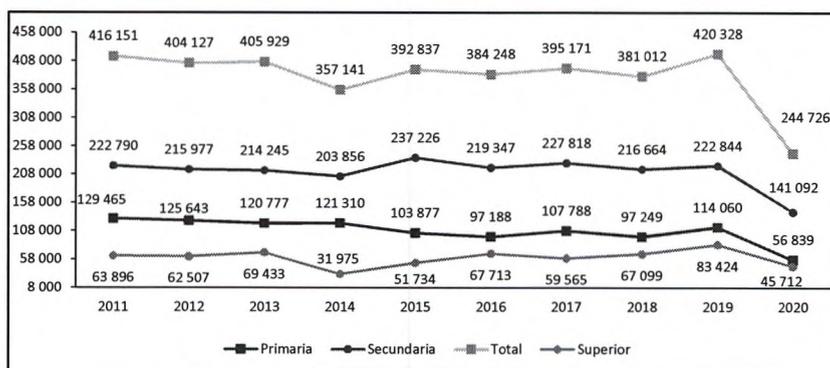
Gráfico N° 55  
Perú: Número de trabajadores del hogar según grupo de edad, 2011-2020  
(Absoluto)



Cifras referenciales en grupo de edad de 60 a más años para el periodo 2011, 2012, 2013 y 2020.  
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según nivel educativo, la información de los últimos diez años muestra que, en promedio, el 55,8% de trabajadores del hogar cuenta con nivel secundario; el 28,3% con primaria; y el 15,9% restante, con nivel superior.

Gráfico N° 56  
Perú: Número de trabajadores del hogar según nivel educativo alcanzado, 2011-2020  
(Absoluto)

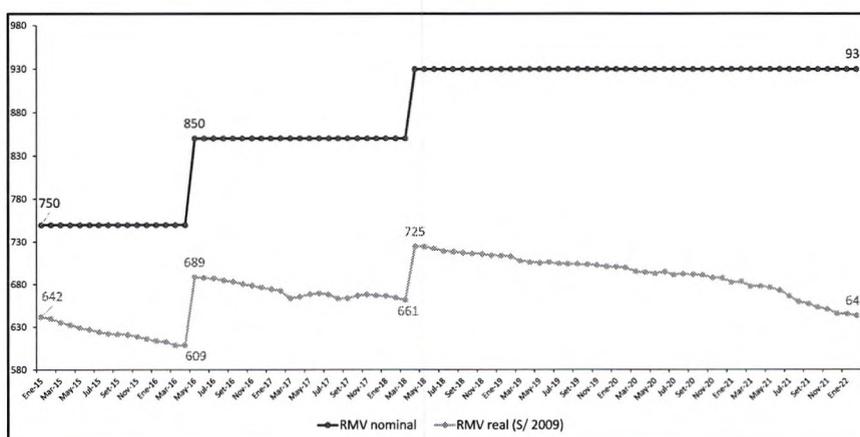


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.  
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## N) Evolución de la remuneración mínima nominal y real, 2011-2022

Entre enero de 2015 y febrero de 2022, la Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal ha presentado dos actualizaciones o incrementos: i) de S/ 750 a S/ 850 en mayo de 2016 y ii) de S/ 850 a S/ 930 en abril de 2018, manteniéndose en este último nivel hasta la fecha de este informe. Para analizar el poder adquisitivo del trabajador para cada nivel de la RMV nominal, se analizó la RMV en términos reales tomando como base los precios de 2009 para excluir los efectos de la inflación. Usando este criterio, En ese sentido, la remuneración de febrero 2022 (S/ 643) es incluso menor a lo observado en mayo de 2016.

Gráfico N° 57  
Perú: Remuneración Mínima Vital (RMV) nominal y real (febrero 2022 = 100), ene 2015 - feb 2022  
(Soles y soles febrero 2009)



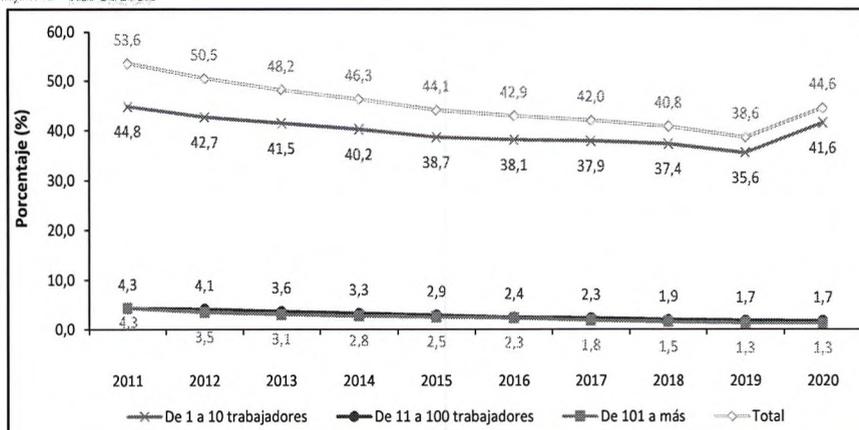
Fuente: BCRP-Estadísticas Económicas.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## O) Evolución de la proporción de trabajadores con ingresos inferiores al mínimo según tamaño de empresa y sectores económicos

En el 2020, el 44,6% del total de la PEA ocupada percibió ingresos inferiores a la RMV (S/ 930). Según tamaño de empresa, el 41,6% de trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se desempeñó principalmente en empresas de menor tamaño (de 1 a 10 trabajadores), mientras que el 3,0% restante trabajó en empresas de mayor tamaño (de 11 a más trabajadores). Según rama de actividad, los trabajadores que percibieron ingresos inferiores a la RMV se concentraron principalmente en la rama extractiva (17,4%), de servicios (12,2%) y comercio (9,0%), seguida de las ramas industria (3,6%) y construcción (2,4%). Lo anterior va en línea con la relación que existe entre remuneraciones altas con empresas de mayor tamaño, y ramas como la industrial y construcción.

Gráfico N° 58  
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa, 2011-2020  
(Porcentaje)



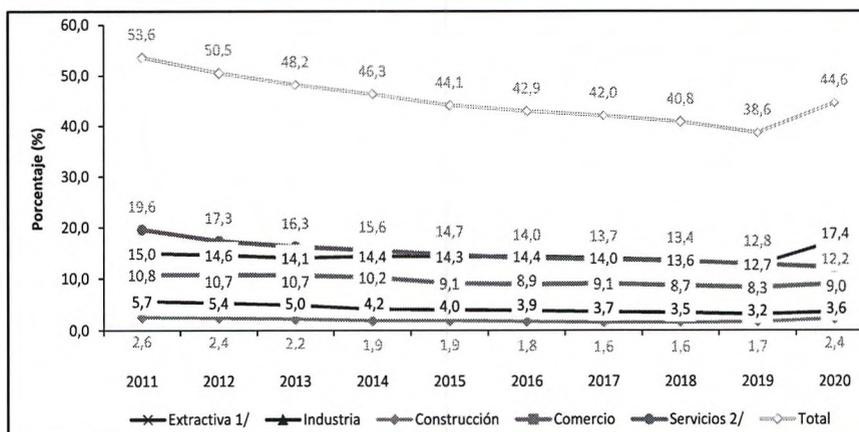
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a la evolución, se puede observar que la proporción de trabajadores con ingresos inferiores a la RMV registró una tendencia decreciente entre el 2011 y 2019 para todos los casos. No obstante, luego de haber registrado su punto más bajo en el 2019, en el 2020 la proporción de estos ocupados en empresas de 1 a 10 trabajadores registró un incremento de 3,3 p.p. con respecto al 2011 y de 6,0 con respecto al 2019. Por su parte, según rama de actividad, solo la rama extractiva presentó un incremento de 2,4 p.p. con respecto al 2011 y de 4,6 p.p. con respecto al 2019, lo que podría estar asociado con la no paralización de actividades de esta rama durante la pandemia.

Gráfico N° 59

Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según rama de actividad, 2011-2020 (Porcentaje)



1/ Incluye Explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales.

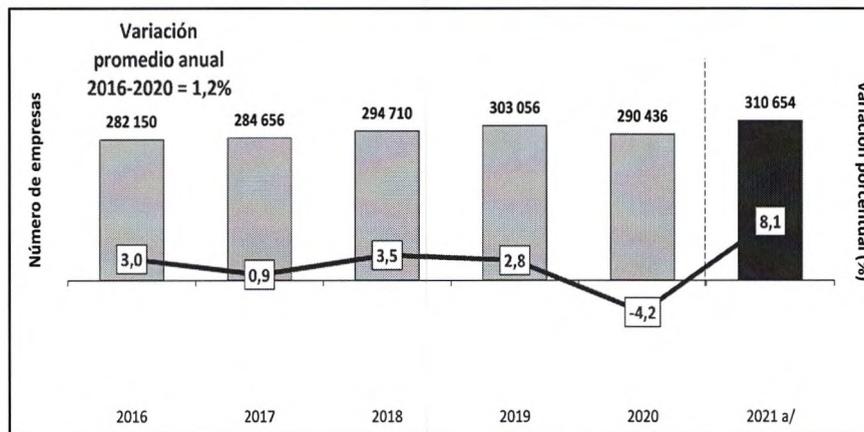
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2011-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## P) Número de empresas en el sector privado formal

Entre los años 2016-2019 se observa una tendencia creciente en el número de empresas registradas al sector privado formal, aunque esta se rompe en el periodo 2020 debido a la paralización de actividades en los primeros meses de la pandemia COVID-19, cuando se registraron 290 mil 436 empresas (una caída de -4,2% con respecto al año anterior 2019). Durante los meses de enero-setiembre 2021, el número de empresas registradas al sector privado formal se recuperó (310 mil 654 empresas), sobrepasando los datos pre-pandemia.

Gráfico N° 60  
Perú: PEA ocupada con ingresos inferiores a la RMV, según tamaño de empresa y rama de actividad, 2011-2020 (Porcentaje)



Nota: Se considera la variación porcentual es respecto al similar periodo del año anterior.

a/ Promedio de empresas enero-setiembre.

Fuente: MTPE - OGETIC - Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

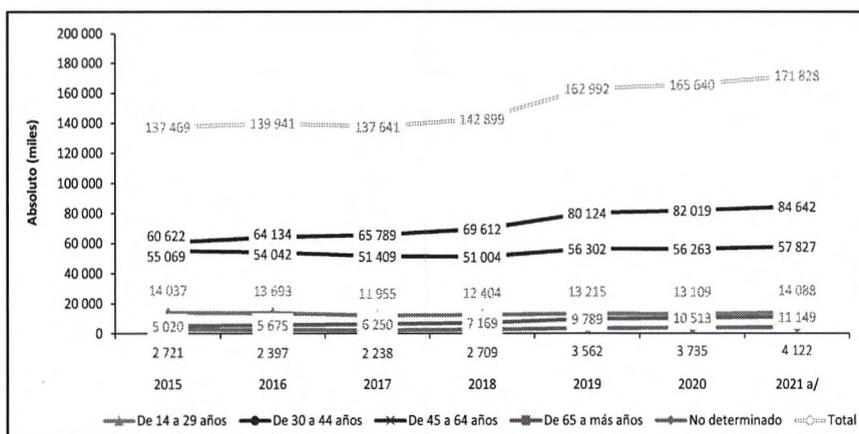
### IV.1.4 Caracterización de los asalariados del sector público sujetos al D. Leg. N° 728

En el 2021, se reportaron cerca de 171 mil 828 trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público. Según grupo de edad, en promedio, la mayor cantidad de estos trabajadores (84 mil 642) tenía de 45 a 64 años, seguido de los que tenían de 30 a 44 años (57 mil 827), mientras que en menor medida se encontró el grupo de 65 a más años (11 mil 149). Según nivel educativo, en promedio, la mayor cantidad tenía un nivel educativo superior (107 mil 178), seguido de los trabajadores con nivel secundaria (51 mil 397) y aquellos con nivel primaria (10 mil 459).

Entre los años 2015 y 2021 se ha mantenido una tendencia creciente para los cuatro grupos de edad y los tres niveles educativos de trabajadores sujetos al régimen laboral D. Leg. N° 728. En particular, con respecto al 2015, en el 2021 destaca el incremento de los trabajadores sujetos a

este régimen que tienen de 45 a 64 años (24 mil 20) y de aquellos con nivel educativo superior (18 mil 110).

**Gráfico N° 61**  
 Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público, según grupo de edad, 2015-2021 (Absoluto)

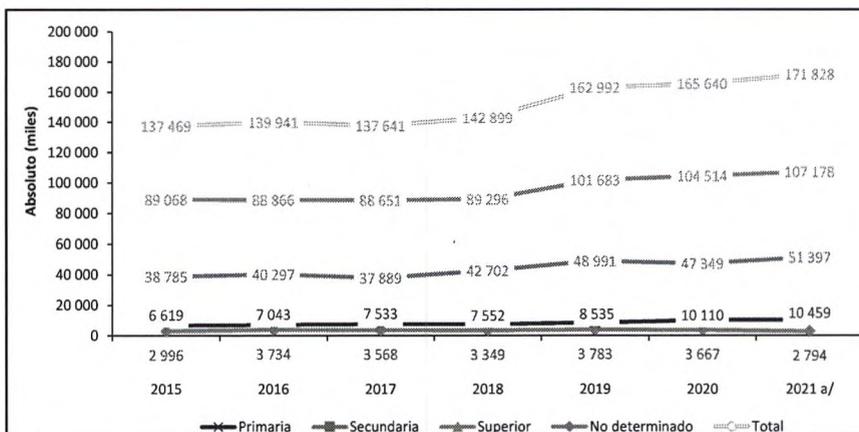


a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Gráfico N° 62**  
 Perú: Trabajadores en régimen laboral D. Leg. N° 728 en el sector público, según nivel educativo, 2015-2021 (Absoluto)



a/ Promedio del periodo enero-setiembre de 2021.

Nota: Nivel primaria incluye sin educación; nivel secundario incluye educación técnica, superior no universitaria y superior universitaria.

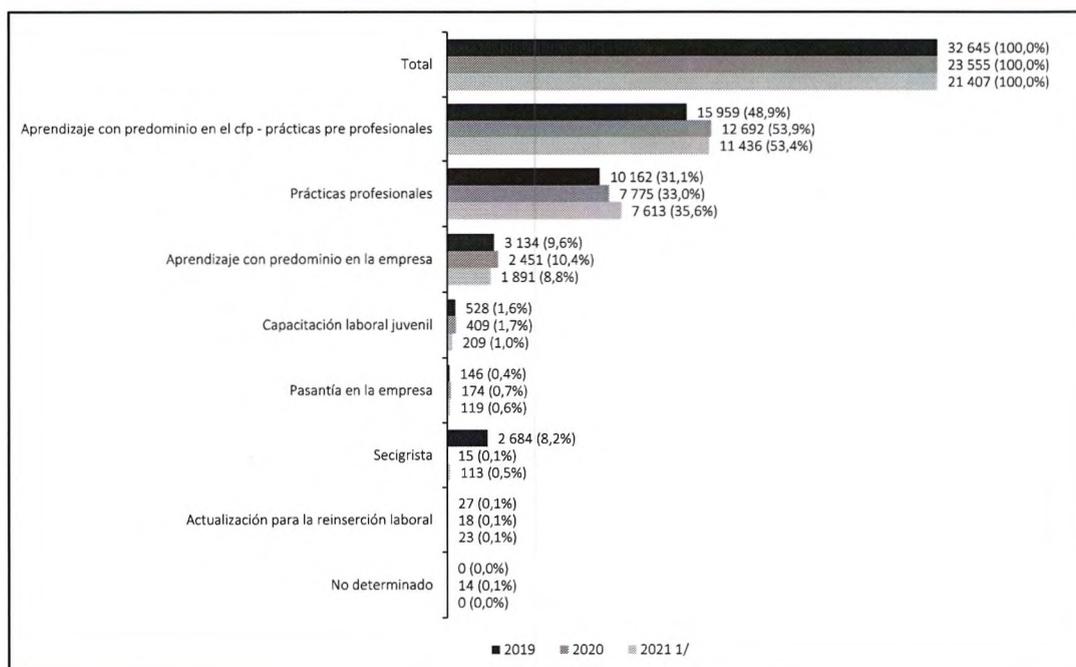
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.5 Situación de las modalidades formativas

Durante el período estudiado, se observa que 8 de cada 10 personas registradas en alguna modalidad formativa se desempeñaron como practicantes, de los cuales 5 de ellos se registraron como practicantes pre profesionales (11 436 en el 2021) y 3 de ellos como practicantes profesionales (7 613 en el 2021).

Gráfico N° 63  
 Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por tipo de modalidad, 2019-2021 (Porcentaje)



1/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

**Fuente:** MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

**Elaboración:** MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el periodo 2019-2021, se estima que aproximadamente 6 de cada 10 personas registradas en modalidad formativa laboraron en el sector servicios independientemente del sexo. La segunda rama con mayor concentración de modalidades formativas fue industria, seguida por la rama de comercio.

**Cuadro N° 2**  
Perú: Personas registradas en modalidad formativa en el sector formal privado por sexo, según sector económico, 2019-2021 (Porcentaje)

Año	Sector económico	Hombre	Mujer	No determinado	Hombre	Mujer	No determinado
		Absoluto			Porcentaje		
2019	Agricultura y pesca 1/	233	212	39	1,5	1,5	1,4
	Minería	1 173	642	134	7,6	4,5	4,7
	Industria	2 754	1 985	405	17,9	13,8	14,3
	Servicios 2/	8 811	9 440	1 831	57,2	65,5	64,6
	Construcción	305	203	46	2,0	1,4	1,6
	Comercio	2 094	1 904	372	13,6	13,2	13,1
	No determinado	26	30	7	0,2	0,2	0,3
	<b>Total</b>	<b>15 397</b>	<b>14 416</b>	<b>2 833</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2020	Agricultura y pesca 1/	192	183	30	1,7	1,7	1,5
	Minería	884	511	115	8,1	4,8	5,9
	Industria	1 892	1 441	314	17,2	13,6	16,1
	Servicios 2/	6 295	6 863	1 219	57,4	64,6	62,3
	Construcción	185	147	33	1,7	1,4	1,7
	Comercio	1 504	1 451	241	13,7	13,7	12,3
	No determinado	21	29	5	0,2	0,3	0,2
	<b>Total</b>	<b>10 973</b>	<b>10 625</b>	<b>1 957</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
2021 3/	Agricultura y pesca 1/	193	195	19	2,0	1,9	1,4
	Minería	609	497	88	6,2	4,9	6,4
	Industria	1 707	1 399	211	17,3	13,8	15,4
	Servicios 2/	5 725	6 385	843	58,0	62,8	61,4
	Construcción	207	175	24	2,1	1,7	1,8
	Comercio	1 392	1 475	181	14,1	14,5	13,2
	No determinado	32	43	4	0,3	0,4	0,3
	<b>Total</b>	<b>9 866</b>	<b>10 170</b>	<b>1 371</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1/ Incluye ganadería, caza y silvicultura.

2/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; administración pública y defensa; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades, servicios comunitarios, sociales y personales; organizaciones y órganos extraterritoriales.

3/ Corresponde al promedio enero-setiembre 2021.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### IV.1.6 Beneficiarios

La aprobación del Anteproyecto de Código de Trabajo beneficiará potencialmente a 4'223,621 personas a nivel nacional, la cual se encuentra conformada por: (i) 3'674,618 trabajadores asalariados del sector privado formal, (ii) 351,459 trabajadores del hogar, (iii) 176,137 asalariados del sector público bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, y (iv) 21,407 beneficiarios de modalidades formativas laborales del sector privado., como figura en el cuadro que se muestra a continuación:

Cuadro N° 3  
Perú: Beneficiarios potenciales a nivel nacional  
(Números)

BENEFICIARIOS	TOTALES
<b>1. ASALARIADOS DEL SECTOR FORMAL PRIVADO</b>	<b>3,674,618</b>
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	2,435,913
REG. LAB. MYPE - D. LEG. N° 1086	533,397
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 27360	7,286
REG. LAB. AGRARIO - LEY N° 31110	476,566
REG. LAB. MINERO	38,144
REG. LAB. CONSTRUCCIÓN CIVIL	122,471
OTROS NO PREVISTOS	46,324
NO DETERMINADO	14,517
<b>2. TRABAJADORES DEL HOGAR</b>	<b>351,459</b>
FORMAL *	27,898
INFORMAL	323,561
<b>3. ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO - D. LEG. N° 728</b>	<b>176,137</b>
REG. LAB. DEL SECTOR PRIVADO - D. LEG. N° 728	176,137
<b>4. BENEFICIARIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR PRIVADO (4)</b>	<b>21,407</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIARIOS</b>	<b>4,223,621</b>

Fuentes:

Numerales 1y 3: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), Set-2021.

Numeral 2: INEI - ENAHO, 2021.

Numeral 4: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

\* Cifras referenciales

## IV.2 Escenario Jurídico Laboral en el Perú

### IV.2.1 Dispersión Normativa

El escenario jurídico laboral de nuestro país, en la actualidad, presenta una situación adversa para un óptimo desenvolvimiento de los actores de la relación laboral, llámese trabajadores, empleadores u organizaciones sindicales o gremiales, así como para sectores de la sociedad involucrados en temas de naturaleza laboral.

Entre las causas que sustentan esta situación adversa, encontramos la dispersión normativa, que genera la problemática del desconocimiento de las normas aplicables, así como su desactualización, convirtiéndose, al día de hoy, en el signo distintivo del ordenamiento jurídico laboral peruano.

Por "dispersión normativa" se alude a una profusa cantidad de normas jurídicas vigentes en el mismo ordenamiento, que no han sido implementadas en un solo cuerpo normativo, esto es, que se han emitido prescindiendo de una codificación.

Preliminarmente, es importante mencionar que, desde un punto de vista jurídico, la dispersión normativa -en sí misma- no representa problema ya que tenemos diversos métodos hermenéuticos para poder interpretarla coherente o sistemáticamente.

Sin embargo, el problema de la dispersión normativa reside, en el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, así como la desactualización de las mismas, en tanto fueron emitidas en un contexto que no tomó en cuenta diversos fenómenos laborales actuales.

A modo de ejemplo, se presenta un cuadro con algunas de las normas laborales vigentes más importantes en nuestro país, que evidencia mejor la dispersión normativa laboral en nuestro ordenamiento jurídico:

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
<b>DS N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (01.03.1997)</b>	Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (09.01.2002)	DS N° 003-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27.03.1997)	DS N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (05.10.2003)	DS N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (04.07.2002)
<b>Ley N° 30408, que modifica el artículo 2 del TUO del D.Leg. 650, Ley de CTS</b>	Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización (24.06.2008)	DS N° 002-97-TR, TUO del D.Leg. N° 728, Ley de formación y promoción laboral (27.03.1997)	DS N° 011-92-TR, reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	DS N° 004-2006-TR, disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
<b>alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (08.01.2016)</b>			(14.10.1992)	de la actividad privada (07.01.2006)
<b>Ley N° 25129, que determina que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar (08.12.1989)</b>	D. Leg. N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización. (25.06.2008)	DS N° 007-2005-TR, Reglamento de Ley sobre modalidades formativas laborales. (19.09.2005)	RM N° 284-2011-TR, emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el DS N° 014-2011-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo (24.09.2011)	DS N° 012-92-TR, Reglamento del D.Leg. N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (02.12.1992)
<b>Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. (28.05.2002)</b>	DS N° 001-2022-TR, que modifica el DS N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del D.Leg. N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (23.02.2022)	Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales (24.05.2005)	DS N° 009-2017-TR, que modifica el artículo 61 del Reglamento LRCT (30.05.2017)	Ley N° 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (26.04.2013)

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
<p><b>Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad</b> (01.05.2009)</p>	<p>RM N° 048-2010-TR, Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades de intermediación laboral – RENEUIL (21.02.2010)</p>	<p>DS N° 003-2008-TR, dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, así como de las prácticas preprofesionales de derecho y de internado en ciencias de la salud (21.05.2008)</p>		
<p><b>Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS</b> (29.05.2009)</p>		<p>Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo (05.06.2013)</p>		
<p><b>Ley N° 29463, que faculta a las cooperativas de ahorro y crédito no autorizadas a operar con recursos del público a captar depósitos de CTS de sus socios</b> (28.11.2009)</p>		<p>DS N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (03.11.2015)</p>		



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
--	--	--	--	--

**DS N° 039-91-TR, establecen el**

**Reglamento interno de**

**trabajo, que determine las condiciones que**

**deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones**

**(31.12.1991)**

**DS N° 001-98-TR, Normas**

**reglamentarias relativas a obligación de los**

**empleadores de llevar planillas de pago**

**(22.01.1998)**

**D.Leg. N° 892, regulan el derecho de los trabajadores a participar en las**

**utilidades de las**

**empresas que**

**desarrollan actividades**

**generadoras de rentas de tercera categoría**

**(11.11.1996)**

Normas que regulan los beneficios y obligaciones del empleador	Normas que regulan la tercerización e intermediación laboral	Normas que regulan los contratos laborales generales	Normas que regulan los derechos colectivos	Normas que regulan la jornada de trabajo
--	--	--	--	--

**D.Leg. N° 688,  
Ley de  
Consolidación  
de Beneficios  
Sociales**

**(05.11.1991)**

**D.Leg. N° 677,  
regulan la**

**participación en  
la utilidad,  
gestión y  
propiedad de  
los trabajadores  
de las  
empresas que  
desarrollan  
actividades**

**generadoras de  
rentas de  
tercera  
categoría y que  
están sujetos al**

**régimen laboral  
de la actividad  
privada**

**(07.10.1991)**

*Fuente y elaboración: MTPE-DGT - Dirección Normativa de Trabajo (DNT)*

## **IV.2.2 Problemáticas generadas por la dispersión normativa laboral**

### **a) Desconocimiento normativo**

En la legislación peruana, como se ha dicho anteriormente, existe una gran diversidad de normas que generan un desconocimiento de las mismas ya sea en el ámbito del derecho individual o colectivo, lo que dificulta que las partes laborales puedan ejercer sus derechos y obligaciones.

También es importante mencionar que el desconocimiento normativo puede generar una dificultad de aplicación de las normas, debido a la cantidad de las mismas emitidas. Asimismo, la fragmentación de la normativa laboral genera dificultades a las partes laborales al retrasar la defensa de sus derechos

En ese orden, el desconocimiento que genera la existencia de tantas normas vigentes para las partes laborales, constituye un problema porque no garantiza plenamente el

respeto de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, en tanto se encuentran regulados en la profusa normativa laboral. Por ello, este desconocimiento debe ser mitigado.

Por lo tanto, es imperativo que el Estado proporcione a las partes laborales los canales adecuados y suficientes a efectos que conozcan cabal y oportunamente la normatividad laboral. En esa medida, resulta importante que los instrumentos jurídicos estén en un código para facilitar su acceso y a su vez conocimiento por todas las partes que requieran conocer sus derechos y obligaciones.

## b) Desactualización normativa

Según el Informe del Director General de la OIT (OIT:2006)<sup>16</sup> algunos países, entre ellos Perú, efectuaron reformas que flexibilizaron la contratación y el despido, abandonando mecanismos de protección social en materia de pensiones y salud. Asimismo, se produjo un debilitamiento de las instituciones y relaciones laborales, en particular de la negociación colectiva y de los medios tradicionales de solución de conflictos. El argumento que sustentó estas reformas consistió en que las instituciones laborales constituían rigideces que debían ser eliminadas para poder crear empleo formal.

Así, la reforma laboral peruana de la década de los noventa se sustentó principalmente en la necesidad de generar mayor empleo, premisa que sirvió de sustento para desregular derechos laborales. Sirve de referencia el proceso de reformas laborales del Gobierno de Aznar en España, en cuyo contexto se emitieron normas que, a decir de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey<sup>17</sup>, crearon el mito de la "culpabilización" del ordenamiento jurídico laboral, esto es, atribuirle la responsabilidad por la falta de empleo al sistema de protección de derechos laborales.

Actualmente, bajo un enfoque de políticas públicas, corresponde superar toda falacia en el mercado laboral, como aquella que busca el fomento del empleo (muchas veces precario) sin garantizar los derechos fundamentales laborales, a pesar de la falta de evidencia que demuestre la relación infranqueable entre desregulación laboral y la promoción del empleo decente.

Asimismo, también es cierto que, con casi tres décadas de vigencia de la actual normativa laboral peruana, esta tiene que ser actualizada a fin de adaptarse a los nuevos fenómenos empresariales y nuevas dinámicas laborales. En razón de todo lo anterior, se desprende que la legislación laboral en el Perú se caracteriza por presentar una dispersión de las normas, las mismas que, además, están desactualizadas frente a la realidad laboral actual, por lo que corresponde reevaluarlas y en su caso reemplazarlas por otras acordes a la dinámica laboral y a la realidad social.

En ese orden, la normativa debe ir adaptándose a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación sindical y asociación gremial.

De igual modo, también se tiene que el contexto normativo actual en materia laboral requiere de una actualización debido a la pandemia del COVID-19 y las nuevas regulaciones implementadas en virtud de esta realidad.

<sup>16</sup> VIDAL BERMUDEZ, Álvaro y otros, Flexibilización Laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. 2012 Naciones Unidas. Pág. 9

<sup>17</sup> BAYLOS, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín. El despido o la violencia del poder privado. 2012. Madrid: Editorial Trotta.

Por lo tanto, en el caso del Perú, debido a la cantidad de legislación laboral dispersa y desactualizadas, resulta que un Código de Trabajo es una solución necesaria.

#### **IV.2.3 Importancia de la implementación del Código de Trabajo en el marco del Objetivo de Perú de formar parte de la OCDE**

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), es un organismo que diseña y promueve políticas, cuya finalidad es promover el bienestar económico y social, además de favorecer la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar social para todas las personas a nivel mundial. Formar parte de la OCDE implica también ser asesorados en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial en ámbitos que van desde la mejora del desempeño económico y la creación de empleo, al fomento de una educación eficaz o la lucha contra la evasión fiscal internacional. Por lo tanto, ser un país miembro de dicha organización, sirve para implementar mejores políticas en el ámbito económico y laboral.

En enero de este año el Perú fue invitado a iniciar el proceso de adhesión a la OCDE, lo que significa que se reconoce sus esfuerzos durante años para implementar los estándares y buenas prácticas que fomenta esta organización. Además, el Perú debe seguir el ejemplo de los países de Latinoamérica que forman actualmente parte de la OCDE, como Chile y Colombia, que además cuentan con un Código de Trabajo para regular mejor su ordenamiento jurídico.

Por ello, de cara al objetivo de terminar con éxito el proceso de adhesión de Perú a la OCDE, conviene superar la problemática generada por la cantidad de legislación laboral y la falta de conocimiento oportuno de la misma, a través de un Código de Trabajo.

### **IV. PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO**

#### **V.1 Consideraciones en torno a la propuesta**

La Comisión Sectorial, después de la revisión y evaluación de la propuesta de la Comisión Técnica Sectorial creada por Resolución Ministerial N° 138-2012-TR (en adelante PLGT 2014) y sus antecedentes -Proyectos previos de LGT debatidos por el CNTPE y la Comisión de Expertos del 2011- presentan el Anteproyecto de Código de Trabajo que contiene: i) Título Preliminar; ii) Libro Primero: Relación Individual de Trabajo; iii) Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo; y iv) Disposiciones Complementarias (finales, transitorias y modificatorias).

Título Preliminar	<b>23 artículos</b>
Libro Primero: Relación Individual de Trabajo	357 artículos
Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo	83 artículos
Disposiciones Complementarias	22 artículos

Cabe precisar además que, dentro del análisis se prestó atención a los consensos adoptados en el CNTPE (2002-2006), considerando los actuales cambios normativos y las nuevas formas de relaciones de trabajo que ameritan la actualización de la legislación laboral.

En esa línea, se tiene que de los 463 artículos que contiene el Anteproyecto (sin contar las disposiciones complementarias), 178 artículos consensuados previamente por el CNTPE han sido recogidos por la Comisión Sectorial, de acuerdo al siguiente detalle:

Partes del Anteproyecto	Títulos	Anteproyecto de Código de Trabajo	Consensos CNTPE (2002-2006) Recogidos en el Anteproyecto
Título Preliminar		23	10
Libro Primero: Relación Individual de Trabajo	Título I Contrato de Trabajo	115	30
	Título II Desarrollo de la Relación Individual de Trabajo	56	23
	Título III De la Remuneración y Beneficios Sociales	78	30
	Título IV Condiciones Generales de Trabajo	104	40
	Título V Prescripción y Caducidad	4	1
Libro Segundo: Relaciones Colectivas de Trabajo	Título VI Derecho de Sindicación	33	14
	Título VII Derecho de Negociación Colectiva	34	9
	Título VIII Derecho de Huelga	16	7
<b>Total</b>		<b>463</b>	<b>178</b>

## V.2 Principales modificaciones a la propuesta del PLGT 2014

A continuación, se presenta el detalle de los principales cambios normativos, considerando que la Comisión Sectorial ha realizado actualizaciones normativas acordes al ordenamiento socio laboral vigente y los instrumentos internacionales aplicables (bloque de constitucionalidad), así como propuestas de mejora enfocada en la promoción de los derechos socio laborales, en el marco del enfoque de la actual política de gobierno.

### 1. Grupos de empresas

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>En el <u>ámbito normativo de las MYPE</u>, se señaló que un <u>"grupo económico"</u> es conjunto de <u>empresas</u>, cualquiera sea su actividad u objeto social, <u>que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas</u>. (Reglamento de la Ley MYPE, art. 4)</p> <p><u>"Existe solidaridad en las obligaciones laborales (...)</u> en los casos en que <u>exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores."</u> (Pleno Jurisdiccional Laboral - junio de 2008).</p>	<p>Existe un <u>grupo de empresas 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</u>. (Art. 6)</p> <p>Se establece que <u>cuando un trabajador presta servicios en dos o más empresas que conforman un grupo, de forma simultánea o sucesiva, todas las empresas del grupo son responsables solidariamente por el pago de los derechos laborales y obligaciones de la seguridad social</u>. (Art. 8)</p>

Se desarrolla adecuaciones a la propuesta del PLGT 2014, precisando una redacción más clara que permita identificar cuando estamos frente a un grupo de empresas y la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas que la conforman.

## 2. Contratos de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>De acuerdo con la legislación vigente, existen <u>nueve (9) modalidades</u> de contratación a plazo determinado, divididas en tres grupos: i) contratos temporales (por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; por necesidades del mercado y por reconversión empresarial), ii) contratos de naturaleza accidental (ocasional, de suplencia y de emergencia) y iii) contratos de obra o servicio (específico, intermitente y de temporada).</p> <p>(Art. 54, 55 y 56 LPCL)</p>	<p>En el Anteproyecto del Código de Trabajo se proponen <u>seis (6) modalidades</u> de contratación a plazo determinado, eliminando: el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; el contrato temporal por reconversión empresarial y el contrato accidental de emergencia. Se añade como nueva modalidad "el contrato expresamente autorizado por ley". (Art. 19)</p> <p><u>Los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada</u>. (Art. 17)</p>

Se propone simplificar de 9 a 6 modalidades de contratación de duración determinada y de naturaleza temporal, recogiendo la propuesta del PLGT 2014, precisando que dicha disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006. Ello, en atención al contenido esencial del derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución), desarrollado a nivel doctrinario y jurisprudencial, donde se señala que la contratación indeterminada es la regla y la contratación temporal la excepción.

Se eliminó el contrato temporal por lanzamiento de una nueva actividad, reconversión empresarial, y el accidental de emergencia. Asimismo, se añade "el contrato expresamente autorizado por Ley", a fin de dejar abierta la posibilidad de que, en atención a las necesidades particulares, se puede agregar una modalidad de contratación temporal dispuesta por ley expresa.

Se precisa que los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada, por lo cual, se ubican en el subcapítulo correspondiente del Capítulo IV de la propuesta de Código de Trabajo.

### 3. Plazo máximo de contrato de duración determinada

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Por inicio de <u>actividad o incremento de actividad</u> : hasta 3 años Por <u>necesidades del mercado</u> : hasta 5 años. <u>Ocasional</u> : hasta 6 meses.	Por inicio de <u>actividad</u> : hasta 18 meses. (Art. 20) Por <u>necesidades coyunturales del mercado</u> : hasta 1 año. (Art. 21) <u>Ocasional</u> : hasta 6 meses. (Art. 22)

Pueden celebrarse diversos contratos de duración determinada bajo distintas modalidades hasta por un máximo de 5 años.

Pueden celebrarse diversos contratos bajo distintas modalidades siempre que no excedan de un máximo de 2 años. (Art. 28)

(Art. 57, 58, 59 y 74 LPCL)

Se propone reducir el plazo máximo aplicable a los contratos de duración determinada de 5 años –conforme a la legislación actual– a 2 años, manteniendo la redacción propuesta por el PLGT 2014, y se precisan los plazos de contratación de cada modalidad de contratación temporal. Del mismo modo, si bien este artículo no alcanzó consenso en el PLGT CNTPE 2006, puesto que cada sector planteó un plazo distinto (Trabajadores: 18 meses, Empleadores: 3 años, y Gobierno: 24 meses), resaltamos que la Comisión tiene una propuesta intermedia.

### 4. Contrato a tiempo parcial

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su <u>jornada diaria es inferior a las 4 horas</u> . Tienen <u>derecho a los mismos beneficios laborales, menos indemnización por despido ni CTS</u> .	Son considerados trabajadores a tiempo parcial cuando su <u>jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de labores</u> . (Art. 29)

(Art. 11 Reglamento de la LPCL).

Gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios. (Art. 30)

Conforme a la legislación comparada, donde la mayoría de países tiene una regla distinta a la legislación peruana actual, se propone equiparar los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial con los trabajadores con contrato a tiempo completo, haciendo

la precisión de que, cuando corresponda, se percibirán estos derechos de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios, lo cual representa una mejora en la línea de la promoción de los derechos socio laborales de los trabajadores.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014 y la Comisión agregó mejoras y precisiones para una mejor aplicación.

## 5. Teletrabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Actualmente hay dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La ley 30036 regula el teletrabajo en general.</li> <li>- El Decreto de Urgencia N°115-2021 regula el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria, es decir, como medida transitoria hasta el 31 de diciembre de 2022.</li> </ul> <p>En el teletrabajo, se requiere acuerdo con el trabajador y el empleador brinda los equipos. En el trabajo remoto, decide el empleador y no tiene obligación de brindar los equipos.</p>	<p>Ya no se contempla el trabajo remoto. Solo habrá teletrabajo cuando haya acuerdo con el trabajador.</p> <p>Los costos de la prestación de labores para el teletrabajo son asumidos o compensados por el empleador.</p> <p>Puede contratarse a alguien como teletrabajador o pactarse -por acuerdo- con un trabajador presencial que pase a ser teletrabajador, en cuyo caso el trabajador puede revertir y volver al trabajo presencial.</p> <p>Puede realizarse de tres (3) formas: i) totalmente a distancia, ii) parcialmente a distancia (semipresencial) y iii) mixta (mediante acuerdo para prestar labores de forma presencial o a distancia de forma indistinta).</p> <p>De forma excepcional, el empleador unilateralmente puede disponer el teletrabajo cuando el Estado limite la prestación de servicios de forma presencial.</p>
	(Art. 35, 37 y 38)

Se tomó como punto inicial la definición propuesta por la Comisión Sectorial 2014, y se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia, planteando, como mejoras a la legislación vigente, que el costo de la prestación de labores sea asumido o compensado por el empleador, ya que este último es quien asume el riesgo de la actividad empresarial de acuerdo al desarrollo doctrinal contemporáneo en la materia; entre otras disposiciones. En esa línea, se establece la posibilidad de que, mediante una adenda al contrato de trabajo presencial, se pueda estipular la posibilidad de labores en teletrabajo, siempre que ello no desnaturalice la causalidad o se varíe el plazo del contrato.

Del mismo modo, regula 3 formas de prestación: totalmente a distancia (no presencial), parcialmente a distancia (semipresencial), y mixta o híbrida (alternando indistintamente entre labores presenciales y a distancia). Asimismo, se dispone que de manera excepcional el

empleador pueda disponer la realización temporal de teletrabajo cuando el Estado, por norma expresa, limite temporalmente la prestación de servicios de forma presencial. Ello, en atención a los nuevos retos que implicó la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Asimismo, se precisa que, si bien estos artículos alcanzaron consenso en el PLGT CNTPE 2006, se actualizaron en el PLGT 2014, y la Comisión propuso una nueva regulación acorde a los cambios y retos actuales.

## 6. Tercerización

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Son actividades especializadas aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.</p> <p><u>Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.</u></p> <p>(Art. 1 Reglamento de la Ley N°29245 y del Decreto Legislativo N°1038, que regulan los servicios de tercerización, modificado por DS 001-2022-TR)</p>	<p>Se realizó un cambio general que simplifica términos, precisa las prestaciones admitidas de los servicios con intervención de terceros y se regula criterios que ayuden a identificar qué actividades forman parte del núcleo de negocio.</p> <p>(Art. 56-58)</p> <p>Respecto al núcleo del negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No es válida la tercerización con destaque continuo de personal.</li><li>- Sí es válida la tercerización que no implica destaque de personal.</li></ul> <p>(Art. 67)</p> <p>Se proponen normas para la garantía de derechos laborales, como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Igual remuneración por trabajo de igual valor, comparando trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora.</li><li>- Responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la tercerizadora.</li></ul> <p>(Art. 68-72)</p>

Se tomó como base el contenido del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, y se propuso un cambio integral que parte de simplificar los términos y conceptos de la legislación vigente. En ese sentido, se detalla cuáles son las prestaciones de servicios con intervención de terceros que son admitidas, según se ubiquen dentro o fuera del núcleo del negocio. Sobre este último, se propone establecer criterios que permitan ayudar a identificar qué actividades forman parte del núcleo del negocio, siendo que dependerá de la jurisprudencia, la fiscalización laboral y la decisión de las entidades administrativas, el identificar este concepto en cada caso concreto.

Del mismo modo, conforme a la redacción propuesta, se establece que la tercerización, con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la empresa principal, se permite sólo para el desarrollo de actividades que no formen parte del núcleo del negocio de la empresa principal.

Asimismo, se detalla que dicho desplazamiento no necesariamente exige la presencia física del trabajador, siempre y cuando la naturaleza de las actividades a realizar permita el trabajo a distancia.

Por último, en un subcapítulo adicional, se proponen normas comunes, para los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, relativas al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor según el estándar de la OIT, garantía de derechos laborales, protección para el ejercicio de derechos colectivos, responsabilidad solidaria, infracción o fraude de los supuestos de prestación de servicios con intervención de terceros, entre otros.

## 7. Causales de despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: detrimento de las facultades físicas o mentales, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley.</p>	<p>Son causas justificadas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:</p>
<p>Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:</p>	<p>El detrimento de las facultades físicas o mentales, siempre que hayan sido aplicados los ajustes razonables de acuerdo a ley y no sea posible su traslado a otro puesto de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La comisión de falta grave prevista en la ley.</li> <li>- La condena penal por delito doloso.</li> <li>- La inhabilitación del trabajador.</li> </ul>	<p>Se añade que, en caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones, 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 período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para desempeñar tal actividad.          (Art. 138)</p>
	<p>Respecto a las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, se precisa la referencia a "faltas graves" como aquellas que, según su gravedad, pueden dar lugar al despido. A las faltas graves previstas en la legislación actual, se añade el hostigamiento sexual y hostigamiento laboral o acoso laboral. Asimismo, se ha dispuesto el despido por incumplimiento del pacto de exclusividad.          (Art. 49 y 140)</p>

Se propone actualizar las causas justificadas de despidos relacionadas con la capacidad del trabajador: i) el detrimento de las facultades físicas o mentales, se adecúa conforme la legislación vigente de personas con discapacidad, específicamente a la necesidad de aplicar los ajustes razonables y que no sea posible el traslado a otro puesto de trabajo; ii) sobre el rendimiento deficiente en caso de aplicarse una nueva tecnología o innovaciones, se propone que esta causal sea imputada solo después de transcurrido 6 meses, y siempre que el empleador haya proporcionado al trabajador una capacitación adecuada para el desempeño

de actividades, siendo que es un plazo necesario y razonable para adaptar los cambios tecnológicos a los puestos de trabajo.

Finalmente, con referencia a las faltas graves, se mejora la redacción precisando que las faltas graves son aquellas que, según su gravedad, pueden dar lugar al despido, y se actualiza conforme a la legislación vigente sobre prevención y sanción de la violencia contra la mujer, incluyendo el hostigamiento sexual y acoso laboral, este último en el marco de la reciente ratificación por el Estado peruano del Convenio 190 OIT. El incumplimiento del pacto de exclusividad también faculta el despido del trabajador.

## 8. Indemnización por despido

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>El Tribunal Constitucional ha señalado que, además del despido nulo (previsto en el art. 29 de la LPCL), en caso de <u>despido incausado y fraudulento corresponde la reposición. El trabajador puede elegir, en su lugar, el pago de una indemnización.</u></p> <p><u>Si el despido es arbitrario</u> (previsto en el art. 34 LPCL), <u>el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación.</u> Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.</p> <p><u>La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.</u></p> <p>(Art. 29, 34 y 38 LPCL)</p>	<p>Se establece la categoría de despido sin <u>causa justificada</u>, precisando que es aquel que se basa en hechos notoriamente inexistentes o falsos, en causa no prevista legalmente o no probada en juicio, cuando las pruebas que lo sustentan son falsas u obtenidas ilícitamente, el que se produce sin permitir al trabajador ejercer su derecho de defensa y/o cuando agravia derechos fundamentales relacionados con el ejercicio de la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, la maternidad y la presentación de un reclamo. (Art. 147 y 148)</p> <p>La consecuencia es la nulidad del despido, tras lo cual <u>procede la reposición, salvo que el trabajador opte por la indemnización.</u> (Art. 150)</p> <p>Además, procede también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido, así como los depósitos que corresponden a la CTS y sus intereses. (Art. 153 inc. 2 y 3)</p> <p><u>La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios.</u> (Art. 150)</p>

Se reduce la tipología de despidos y se propone: i) el despido sin causa justificada, que protege el derecho fundamental al trabajo, específicamente en su contenido de conservación del empleo, y el derecho de defensa en el procedimiento de despido, asimismo, agrupa al despido injustificado, fraudulento e incausado que estableció el Tribunal Constitucional jurisprudencialmente; y, ii) supuestos agravados del despido sin causa justificada, nulo por agravar derechos fundamentales adicionales a los protegidos en la disposición anterior, señalando especialmente los que tienen por motivo 1) la afiliación sindical, 2) cualquier tipo de discriminación, 3) el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, extendido hasta que el hijo cumpla 1 año, y, 4) la presentación de un reclamo al empleador u acción ante autoridad judicial o administrativa. Sobre los supuestos señalados, opera una

presunción a favor del trabajador, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

En caso del despido declarado nulo, el trabajador puede optar: i) por la reposición –conforme el desarrollo constitucional del derecho al trabajo– y remuneraciones devengadas, o, ii) por la indemnización tarifada. La indemnización por despido es equivalente a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, eliminándose la referencia a un tope máximo.

En caso el trabajador impugne su despido en base a los supuestos agravados del despido sin causa justificada (afiliación sindical, discriminación, maternidad y presentación de un reclamo) puede demandar, adicionalmente, una indemnización por daños y perjuicios, conforme al actual desarrollo jurisprudencial.

## 9. Refrigerio

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>No puede ser inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada ni horario de trabajo. No genera compensación económica.</u></p> <p>(Art. 7 Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, art. 15 del Reglamento).</p>	<p><u>La duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.</u></p> <p>Esta pausa en la jornada <u>es una condición de trabajo que genera una compensación económica a favor del trabajador.</u> Los periodos de mayor duración no generan esta obligación de compensación, salvo pacto en contrario. (Art. 258)</p>

Se mantiene la disposición del tiempo de refrigerio no menor a 45 minutos, y que no forma parte de la jornada de trabajo; eliminándose la referencia al refrigerio de 30 minutos en caso de turnos. El principal cambio se centra en considerar al refrigerio como una condición de trabajo, lo cual, como consecuencia, genera una compensación económica a favor del trabajador; precisando que los periodos de mayor duración establecidos por el empleador o convenio colectivo no generan obligación de compensación, salvo pacto en contrario.

Del mismo modo, se precisa que la propuesta de no considerar el tiempo de refrigerio como parte de la jornada es concordante con lo regulado por los países que conforman la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México). Asimismo, se subraya que esta disposición no tuvo consenso en el PLGT CNTPE 2006.

## 10. Licencia remunerada por maternidad y paternidad

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>Maternidad: 98 días</u> (se presume calendario) (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal).</p>	<p><u>Maternidad: 126 días calendario</u> (63 días de descanso prenatal y 63 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal). Este periodo puede extenderse por 30</p>

(Art. 2 Ley 30367, que modifica el art. 1 de la Ley 26644)

Paternidad: 10 días calendario consecutivos.

(Art. 2 Ley 30807, que modifica la Ley 29409).

días naturales en caso de nacimiento múltiple o de niños con discapacidad. (Art. 298)

Paternidad 10 días hábiles consecutivos.

Se agrega supuestos especiales de licencia por nacimientos de tipo:

- Prematuros y partos múltiples: 20 días calendarios
- Con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: 30 días calendarios
- Con complicaciones graves en la salud de la madre: 30 días calendarios (Art. 307)

Se propone ampliar el periodo de descanso por maternidad a 18 semanas o 126 días conforme la Recomendación 191 de la OIT sobre protección de la maternidad. De este modo, se divide este periodo en descanso pre y post natal, cada uno con 63 días, considerando el Convenio 183 OIT, el cual dispone que la licencia de maternidad debe incluir un periodo de 6 semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Asimismo, se precisa que el periodo de descanso pre y post natal son considerados como días efectivamente laborados para todo efecto legal, de acuerdo a la legislación vigente (Ley 30792, Ley de utilidades justas para las madres). Asimismo, en atención al derecho comparado, se subraya los casos de Chile, Cuba y Venezuela, que han acogido el mismo periodo de 126 días, y Brasil que mantiene el descanso de 120 días.

Sobre la licencia por paternidad, se modifica el plazo pasando de 10 días calendarios a 10 días hábiles consecutivos. Asimismo, se agregan supuestos especiales de licencia, en el marco de la Ley 30807, referidos a casos de nacimientos prematuros o múltiples (20 días calendarios), con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, y por complicaciones graves en la salud de la madre (30 días calendarios). Además, se agrega la posibilidad de hacer uso del descanso vacacional pendiente de goce.

## 11. Libertad sindical

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán <u>afiliar por lo menos a 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a 50 trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.</u>	Para constituirse y subsistir una organización sindical se requiere <u>afiliar por lo menos a 10 trabajadores.</u> (Art. 366)

(Art. 14 LRCT)

El principal cambio se centra en reducir a 10 la cantidad de trabajadores afiliados requeridos para constituir una organización sindical, lo cual representa una mejora respecto a la legislación vigente que regula 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa y 50 trabajadores si es de otra naturaleza (de actividad, gremio u oficios varios – artículo 5 de la LRCT). Dicha propuesta se encuentra justificada en el estándar contenido en el Convenio 87 OIT, que no menciona un número requerido de afiliados para la creación de organizaciones sindicales. Asimismo, es concordante con la decisión del Comité de Libertad Sindical que señala que los requisitos legales del número de afiliados no deben ser tan altos que impidan

la creación de organizaciones sindicales (sexta edición de recopilación de decisiones sobre libertad sindical – 2018)<sup>18</sup>.

## 12. Negociación colectiva

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p><u>Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.</u></p> <p>(Art. 45 LRCT)</p>	<p>El nivel de la negociación colectiva será el del ámbito de representatividad de la <u>organización sindical que la hubiera planteado</u>. Corresponderá a la parte empleadora demostrar la existencia de causas objetivas para negarse a negociar en el ámbito supraempresarial, ya sea la primera negociación, ya sea que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. (Art. 392)</p>

El principal cambio es referente a la fijación del nivel o ámbito negocial, el cual será en el ámbito de representatividad de la organización sindical que lo plantee. De este modo, corresponderá al empleador demostrar la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar colectivamente en un ámbito supraempresarial, ya sea en la primera negociación o que exista convención colectiva en el ámbito de empresa. En ese sentido, se modifica la situación contenida en la legislación vigente donde, a falta de acuerdo, se negocia -por defecto- en el nivel de empresa.

La justificación de la propuesta parte del reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como derecho, cuya titularidad es de los trabajadores y las organizaciones sindicales como un mecanismo positivo de compensación en virtud a su posición de desventaja, a fin de negociar colectivamente las condiciones de vida y trabajo de sus trabajadores representados. Asimismo, es concordante con el "Plus de Tutela" desarrollado jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso de construcción civil, el artículo 45 de la Carta de la OEA, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Como contraparte, la parte empleadora tiene el deber de negociar cuando los trabajadores deciden ejercer ese derecho. Asimismo, se deja abierta la posibilidad de que el empleador acredite la existencia de causas objetivas que justifiquen negarse a negociar en el ámbito propuesto por la organización sindical.

## 13. Arbitraje

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Si no se hubiese llegado a un acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o cuando se advierten actos de mala fe, <u>las partes</u> tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo.</p> <p>(Decreto Supremo N° 009-2017-TR, que modifica el art. 61 Reglamento LRCT).</p>	<p>Si no hay acuerdo en negociación directa o en conciliación, <u>los trabajadores</u> tienen la potestad de someter el diferendo a arbitraje.</p> <p>En el caso que los trabajadores hayan optado por la huelga, podrán proponer por</p>

<sup>18</sup> La libertad sindical. Recopilación de decisiones sobre libertad sindical. Sexta edición (2018). Párrafo 435. Pág. 80. Oficina Internacional del Trabajo.

#### Legislación vigente

#### Anteproyecto Código de Trabajo (2022) escrito al empleador el sometimiento de la controversia al arbitraje. (Art. 415)

Se precisa que el arbitraje potestativo es una facultad exclusiva de las organizaciones sindicales en el supuesto de primera negociación o de mediar actos de mala fe, y que en caso se haya optado por la huelga, podrán proponer por escrito, dirigido al empleador, someter la controversia al arbitraje voluntario. Esto último conforme el principio de negociación libre y voluntaria.

### 14. Efectos de la huelga

#### Legislación vigente

Frente a una 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 compensación por tiempo de servicios.

#### Anteproyecto Código de Trabajo (2022)

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.  
(Art. 428)

Se propone precisar los efectos de la huelga cuando es adoptada por la mayoría absoluta de trabajadores, siendo el efecto la suspensión de la relación laboral de todos los trabajadores del ámbito, y en caso no se alcance dicha mayoría, se extiende a la totalidad de trabajadores representados por las organizaciones sindicales convocantes. Asimismo, a diferencia de la legislación actual que solo hace referencia a que la huelga no afecta la acumulación de la CTS, se agrega la precisión del récord vacacional y los beneficios relativos a la seguridad social.

### 15. Servicios públicos esenciales

#### Legislación vigente

Son servicios públicos esenciales: Los sanitarios y de salubridad; los de limpieza y saneamiento; los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; los de establecimientos penales; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de transporte; los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de

#### Anteproyecto Código de Trabajo (2022)

Son servicios esenciales aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población: los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos; los de electricidad, agua y desagüe; los de limpieza y saneamiento; los de necropsias e inhumaciones; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>Justicia de la República; otros que sean determinados por Ley.</p> <p>(Art. 72 y 83 Reglamento LRCT)</p>	<p>de control de tráfico aéreo; los de establecimientos penales.</p> <p><u>Se añade:</u> un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población.</p> <p>(Art. 433)</p>

Se propone precisar la definición del concepto de servicios esenciales como aquellos cuya interrupción supondría una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, regulando 7 supuestos específicos. De este modo, a diferencia de la legislación actual, se agrega el "control del tráfico aéreo" como servicio esencial. Asimismo, ya no se considera como servicio esencial los supuestos de: el gas y combustible, el transporte, el sepelio, los de naturaleza estratégica o vinculado con la defensa o seguridad nacional, la administración de justicia por declaración de la Corte Suprema y otros determinados por ley.

Del mismo modo, se establece que un servicio no esencial puede convertirse en esencial cuando la duración o extensión de la huelga ponga en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población, subrayando una concordancia con la definición propuesta. Asimismo, detalla que la Autoridad Administrativa de Trabajo será quien evalúe, a solicitud del empleador, el impacto de una actividad específica para ser considerada servicio esencial.

## 16. Igualdad, no discriminación y violencia en el mundo del trabajo

Legislación vigente	Anteproyecto Código de Trabajo (2022)
<p>La Ley 30364 define los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre los cuales menciona el acoso sexual en el lugar de trabajo (art. 5 inc. B).</p>	<p>El anteproyecto añade un nuevo capítulo (Capítulo V) sobre igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo, en el que se precisa lo siguiente:</p>
<p>La Ley 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres <u>por igual trabajo</u> y establece la obligación de elaborar cuadros de categorías y funciones. (art. 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son grupos especiales de protección las personas LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas y pueblos indígenas u originarios (Art. 318)</li> </ul>
<p>La Ley N°27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual determina la responsabilidad del empleador, que consiste en <u>capacitar</u> a los trabajadores sobre esta materia, <u>reparar</u> los perjuicios laborales ocasionados a la persona hostigada e <u>informar</u> al MTPE los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones. (Art. 7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se define el concepto de discriminación, así como la tipología (discriminación directa e indirecta). (Art. 320 y 321)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se prohíbe la discriminación remunerativa, recogiendo el principio de <u>igualdad salarial por trabajo de igual valor</u>, (acorde con el Convenio 100 de la OIT). (art. 325). Se dispone el contenido mínimo respecto a la elaboración de cuadros de categorías y funciones. (Art. 325 y 327)</li> </ul>

### Legislación vigente

### Anteproyecto Código de Trabajo (2022)

Se define el concepto de hostigamiento sexual laboral (Art. 337), se determina la responsabilidad del empleador, que consiste en capacitar a los trabajadores sobre esta materia, garantizar la adopción de mecanismos de protección, informar al MTPE sobre los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones, establecer un procedimiento de investigación y sanción celeres, poner en conocimiento de la PNP la comisión de estos delitos, así como de otras instituciones pertinentes. (Art. 340) y las consecuencias del hostigamiento sexual laboral. (Art. 341)

En el marco de la ratificación del Convenio 190 OIT, sobre la violencia y acoso se propone adecuar la legislación socio laboral con la finalidad de que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Se incluye un subcapítulo de igualdad remunerativa conforme la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, el Convenio 100 y la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, así como el Convenio 111 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adecuando, de este modo, la legislación vigente a los estándares recomendados por OIT. Asimismo, se acoge la definición de "violencia y acoso en el mundo del trabajo" propuesta por el artículo 1 del Convenio 190 OIT: "*Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".

Del mismo modo, se agrega disposiciones relativas al hostigamiento laboral o acoso laboral, con la finalidad de promover un entorno de cero tolerancias frente a la violencia y el acoso, todo ello con un carácter preventivo. Asimismo, a fin de garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, tanto a través de la inspección del trabajo como de otros organismos competentes, se agrega un quinto subcapítulo sobre el "Comité de intervención y órganos intervinientes en el procedimiento".

### V.3 Uso de lenguaje inclusivo

Por un tema de concordancia con el articulado se optó utilizar de manera general los términos en masculino genérico, siguiendo los antecedentes del Proyecto de la Ley General de Trabajo y considerando que los términos en masculino genérico, incluyen en su referencia a hombres y mujeres, y que para la siguiente etapa de diálogo social puede facilitar la discusión (por la economía del lenguaje).

En esa línea se recomienda que para la etapa previa a la presentación del Proyecto de Ley ante el Poder Ejecutivo y Legislativo se evalúe el uso de términos alternativos al masculino genérico, con fórmulas gramaticales neutrales, en el marco del uso del lenguaje inclusivo.