

Prepublicación del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Conforme a la reciente prepublicación del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral detallamos de manera sucinta las principales cambios que se proponen al texto:

Proyecto Nuevo Reglamento Resolución Ministerial N° 263-2019-TR	Reglamento Actual Decreto Supremo N° 001-96-TR
I) <u>Los Contratos de Trabajo:</u> 1. Remuneración en especie hasta un máximo del 30% de la remuneración total.	I) <u>Los Contratos de Trabajo:</u> 2. No establecía un tope.
II) <u>El Periodo de Prueba:</u> 1. Se incorpora que la extinción del contrato no puede afectar derechos fundamentales. 2. Se añade la posibilidad de acordar exonerar o reducir el periodo de prueba.	II) <u>El Periodo de Prueba:</u> 1. No existe precisión respecto a derechos fundamentales como al acuerdo del periodo de prueba entre las partes.
III) <u>Suspensión del Contrato de Trabajo:</u> 1. En caso fortuito y fuerza mayor se adiciona al procedimiento de suspensión de contrato de trabajo la comunicación a más tardar dentro del primer día que se haga efectiva la suspensión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo cumpliendo los requisitos de ley para iniciar el procedimiento.	III) <u>Suspensión del Contrato de Trabajo:</u> 1. El actual únicamente regula que para el caso fortuito y fuerza mayor el requisito para la suspensión perfecta de labores es que el empleador deba haber acabado la posibilidad de otorgar vacaciones y cualquier medida que evite una suspensión sin goce de haber sin necesidad de comunicación a la AAT.
IV) <u>Extinción del Contrato Laboral:</u> 1. El trabajador se encuentra obligado a respetar ante la negativa del empleador los 30 días para renunciar. 2. Los trabajadores pueden ser cesados cumplidos los 70 años salvo pacto en contrario, cuya manifestación puede darse de manera expresa o tácita. En caso de despido, permitida su continuidad, el empleador podría ser demandado por despido arbitrario. 3. Se precisa que la indemnización por despido arbitrario corresponde a los trabajadores de dirección confianza. 4. La extinción del contrato por rendimiento deficiente, requiere que el empleador cuente con un sistema de gestión de rendimiento que utilice criterios objetivos, razonables y aplicables a una generalidad de trabajadores que realicen labores similares. Tiene que ser informado a la Autoridad de Trabajo. No cuenta como rendimiento deficiente si el trabajo se encuentra dentro del promedio en condiciones similares. 5. En caso de ausencias, para que no se configure el abandono de trabajo, el trabajador debe poner en conocimiento del empleador toda ausencia al centro de trabajo, exponiendo motivos dentro del tercer día de producida más el término de la distancia. Asimismo, dentro del trámite previo al despido, el trabajador puede demostrar la existencia real que justifique su ausencia. 6. El error en la cita legal de las comunicaciones en trámite de despido, invalida el proceso de despido teniéndose que reiniciarse. 7. El despido nulo antisindical se extiende a la junta directiva, delegados de trabajadores, representantes de las secciones sindicales y miembros de la comisión negociadora de un pliego	IV) <u>Extinción del Contrato Laboral:</u> 1. El trabajador podrá renunciar independientemente de si el pedido de exoneración del plazo era aceptado o no por su empleador 2. Los trabajadores pueden ser cesados cumplidos los 70 años salvo pacto en contrario. <ul style="list-style-type: none"> • No se encuentra expreso el texto de despido arbitrario por continuidad en el trabajo. 3. En el actual texto la indemnización por despido arbitrario, corresponde al trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. <ul style="list-style-type: none"> • No contiene el agregado de trabajador de dirección y de confianza. 4. Es una causa de extinción del contrato de trabajo, el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. <ul style="list-style-type: none"> • No regulaba un procedimiento expreso. 5. En caso de ausencias, para que no se configure el abandono de trabajo, el trabajador debe poner en conocimiento del empleador toda ausencia al centro de trabajo, exponiendo motivos dentro del tercer día de producida más el término de la distancia. <ul style="list-style-type: none"> • El actual texto no regula la facultad para demostrar la justificación de la ausencia durante el trámite previo al despido. 6. El error en la cita legal de las comunicaciones en trámite de despido, NO invalida el proceso de

<p>petitorios. La protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos de representación de los trabajadores, conforme a Ley</p>	<p>despido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Se verifica un cambio sustancial con respecto a la procedencia del trámite de despido.</u> <p>7. Solo comprende dirigentes y candidatos.</p>
<p>V) <u>Derechos del Trabajador:</u> 1. Las indemnizaciones por despido arbitrario (IDA) deben realizarse de modo independiente y diferenciado de la liquidación de beneficios sociales</p>	<p>V) <u>Derechos del Trabajador:</u> 1. No se precisa la forma y modo de pago</p>
<p>VII) <u>Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas:</u> 1. Se exige dos nuevos requisitos para el cese colectivo: - Solicitud de declaración jurada, donde se establezca la causal objetiva, números de trabajadores, fecha y constancia de pago de trámite. En caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical, además debe señalarse la justificación específica de dicha inclusión. - Pericia realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. 2. En relación al cese por motivos económicos, se adiciona la exigencia de información económica y financiera de los 3 últimos años.</p>	<p>VII) <u>Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas</u> 1. La regulación actual comprende 3 requisitos, tales como, planilla y domicilio, constancia a sindicato de información del motivo que invoca y planilla de cese y constancias notariales de negociaciones. 2. No contempla la exigencia de 3 años de información económica previa.</p>
<p>Título II: Los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad II) <u>Contratos de Naturaleza Accidental</u> 1. Se precisa, que el trabajador suplente y el suplido podrán coincidir en el mismo centro de trabajo hasta 5 días antes o 5 días después de inicio a la prestación de servicios, con fines de preparación de entrega del cargo, sin que ello desnaturalice el contrato de suplencia.</p>	<p>Título II: Los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad II) <u>Contratos de Naturaleza Accidental</u> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento actual no contiene la precisión de la coincidencia de los trabajadores bajo esta modalidad.. </p>
<p>VI) <u>Contratos de obra o servicio</u> 1. Pueden ser superior a los 5 años si la naturaleza de los servicios o obra lo requiere. - Contrato Intermitente Se indica que el contrato intermitente puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Si es por tiempo indeterminado, el empleador debe notificar al trabajador el reinicio de la actividad, otorgándole un plazo de quince (15) días hábiles para que se presente en el centro de trabajo.</p>	<p>VI) <u>Contratos de obra o servicio</u> Esta precisión no se encuentra en el actual reglamento. - Contrato Intermitente No se establece plazo de comunicación del empleador para el reinicio de actividad.</p>
<p>DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS LABORALES 1. En todo tipo de documentos laborales, incluidos contratos de trabajo y adendas, el empleador y el trabajador pueden utilizar su firma digital u otra modalidad de firma electrónica que pueda vincular e identificar al firmante, así como garantizar la autenticación e integridad del documento suscrito. Asimismo, se puede sustituir la impresión y entrega física de todo documento laboral mediante formato tecnológico que sea de fácil acceso y corroboración.</p>	<p>El actual texto no regula la posibilidad de digitalizar documentos laborales.</p>

Para mayores detalles del Reglamento ingresar al siguiente [enlace](#)

Agradeceremos nos hagan llegar sus comentarios al proyecto al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe