

# LA REFORMA LABORAL DE LOS NOVENTA: ¿LECCIÓN APRENDIDA?

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU

Profesor en las Facultades de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú,  
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y Universidad de Piura. Abogado laboralista.

ELIANA CARO PACCINI

Adjunta de Docencia de Derecho Laboral en la Facultad de  
Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Sumario:** 1. Presentación de los cambios normativos en la legislación del trabajo 1.1. Año 1990 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo y contratación c. Relaciones colectivas d. Obligaciones administrativas 1.2. Año 1991 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo y contratación c. Tiempo de trabajo d. Prestación de trabajo e. Obligaciones administrativas f. Aportaciones a cargo del empleador g. Relaciones colectivas 1.3. Año 1992 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo y contratación c. Tiempo de trabajo d. Relaciones colectivas e. Aportaciones a cargo del empleador f. Obligaciones del empleador 1.4. Año 1993 a. Empleo y contratación b. Insolvencia del empleador c. Aportaciones a cargo del empleador 1.5. 1994 a. Remuneración b. Tiempo de trabajo c. Aportaciones a cargo del empleador 1.6 Año 1995 a. Empleo y contratación b. Aportaciones a cargo del empleador 1.7 Año 1996 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo c. Tiempo de trabajo d. Obligaciones formales del empleador e. Aportaciones a cargo del empleador 1.8 Año 1997 a. Remuneraciones y otros ingresos b. Empleo c. Tiempo de trabajo d. Aportaciones a cargo del empleador 1.9 Año 1998 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo c. Obligaciones del empleador 1.10. Año 1999 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo c. Tiempo de trabajo d. Aportaciones a cargo del empleador 1.11. Año 2000 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo c. Tiempo de trabajo d. Aportaciones a cargo del empleador e. Obligaciones del empleador 1.12. Año 2001 a. Remuneración y otros ingresos b. Empleo c. Tiempo de trabajo d. Obligaciones del empleador e. Aportaciones a cargo del empleador f. Relaciones colectivas 2. Evaluación normativa: análisis de los "picos" de la reforma laboral 2.1. Los enfoques de la reforma laboral a. Contratación laboral b. Período de prueba c. Remuneraciones d. Beneficios sociales e. Tiempo de trabajo f. Condiciones de trabajo g. Extinción de la relación laboral h. Prestación por desempleo i. Relaciones colectivas de trabajo 2.2. Las etapas de la reforma laboral: a título de conclusión a. Años 1991 y 1992 b. Años 1995-1996 c. Años 2001-2003.

La década de los noventa significó para el país la aplicación de una reforma laboral radical y que importó una desregulación estatal, una flexibilidad en los procesos de fiscalización laboral y una falta de promoción a los mecanismos de solución convencional de conflictos colectivos.

Desde la perspectiva indicada, el proceso de flexibilización laboral peruana supuso una desregulación en oposición de una reforma de adaptación con diálogo social-, la introducción de mecanismos de flexibilización formal (retiro de la legislación heterónoma) y fáctica (no fiscalización laboral relevante) y, finalmente, una flexibilización tanto interna (incidió en las condiciones de trabajo) como externa (se afectaron los procesos de contratación y extinción del contrato de trabajo).

Si bien no existe una receta flexibilizadora de valor universal pues la flexibilidad laboral suele tener un contenido brindado por cada situación particular y se adecua a las concretas circunstancias que rodean el desenvolvimiento de cada institución laboral<sup>1</sup>, no cabe duda que las reformas laborales operadas en los noventa en nuestro país tuvieron un determinado sesgo político que supuso una desregulación laboral y que, ahora, se está revisando a tal punto que se está debatiendo la primera Ley General del Trabajo en el Perú.

En los noventa, se apreció un claro repliegue de la intervención estatal en las relaciones laborales; la desarticulación del movimiento sindical; y, la consecuente, ampliación de las facultades del empleador en el plano individual. Ello ha redundado finalmente en la alteración de rol de los sujetos al interior del sistema. La protección laboral comúnmente emanada de fuente estatal y sindical se ha visto mermada frente a la actuación protagónica de las potestades empresariales que, al amparo de la ampliación de sus facultades, recondujeron la regulación de la relación de empleo al plano de la autonomía individual, aquél en el que la parte empleadora suele gozar de mayores posibilidades de negociación.

Puede decirse, a modo de síntesis, que las reformas laborales no trajeron consigo una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores ni generaron el dinamismo esperado en el mercado de trabajo.

Presentaremos las modificaciones que ha venido sufriendo el marco jurídico en materia de trabajo año por año; y, finalizaremos con un análisis de dichos cambios, es decir, resaltaremos los temas en los que se ha incidido, así como aquellos cambios que han sido significativos para la reforma.

## 1. Presentación de los cambios normativos en la legislación del trabajo

A continuación veamos de manera detallada las normas que han regulado el trabajo desde 1990 hasta 2001 año por año.

<sup>1</sup> SARTHOU, Helios: *La flexibilidad y la desregulación*; en: AA.VV. Evolución del pensamiento luslaboralista: Estudios en Homenaje al profesor Héctor Hugo Barbagelata. Montevideo: FCU, 1997, p. 467.

### 1.1 Año 1990

La década de los 90 inicia en su primer año con la dación de una abundante regulación referida al tema del trabajo, cuyo énfasis se ubica en el tema de las remuneraciones y en menor medida sobre empleo, específicamente la contratación a plazo fijo, tal como veremos a continuación:

#### a) Remuneración y otros ingresos.

##### • Remuneraciones.

El año 1990 se inicia con una grave crisis económica por la cual se generaba un desfase continuo entre el valor nominal de las remuneraciones y el valor real de las mismas. Debido a ello, para compensar esta pérdida del poder adquisitivo, el Estado comenzó a expedir mes a mes normas con el objetivo de adecuar las remuneraciones a la coyuntura de crisis dentro de un Programa de Estabilización Económica que pretendía eliminar la inflación. Así, se manejaron distintos conceptos, tales como ingreso mínimo legal, remuneración mínima vital: sueldos y salarios mínimos vitales, remuneraciones reguladas por negociación colectiva, incrementos adicionales, bonificaciones especiales por costo de vida, compensaciones extraordinarias, etc.

Por su parte, en este año se expidieron algunas normas que pretendieron uniformizar el tratamiento entre diversos tipos de trabajadores. Así, en relación a la remuneración del día 1 de mayo, día del trabajo, se eliminó las diferencias entre trabajadores modificándose para ello la manera de calcular dicho monto en caso de trabajadores destajeros.

En cuanto al pago de las vacaciones en caso de cese, se unificó el tratamiento para empleados y obreros estipulándose que sin importar la causa de la extinción del vínculo, cuando no se hubiera alcanzado el récord vacacional, el trabajador tendría derecho a tantos dozavos como meses hubiera laborado, independientemente de la remuneración que correspondiera en caso de récord cumplido pero no gozado.

- **Compensación por tiempo de servicios.** Con relación a este beneficio, durante el año 90, se estableció que para los trabajadores que hubiesen ingresado a laborar con posterioridad al 11 de junio de 1962, la compensación por tiempo de servicios se calcularía en base al último sueldo, incluidas las bonificaciones que percibieran por cada año de servicios, y que pasado tres meses, se calcularía como un año más de servicios.
- **Asignación familiar.** Se reglamentó la Ley que otorga la Asignación Familiar a los trabajadores no sujetos a negociación colectiva. Este es uno de los pocos beneficios creados en la década de los ochenta que continúa vigente en su regulación.

#### b) Empleo y contratación.

- **Formación profesional.** Se reglamentó la Formación Laboral y la Práctica Pre Profesional. En lo que respecta a la formación laboral juvenil, ésta se dirigía a jóvenes entre 16 y 21 años no pudiendo ser contratados jóvenes que excedieran el 15% del personal de la empresa y por un plazo máximo de 18 meses. Las prácticas preprofesionales estaban destinadas a jóvenes de cual-

quier edad que realicen estudios superiores.

- **Cooperativas de trabajadores.** Se estableció que quien contratara a una cooperativa de trabajadores debería pagar no menos del doble de la remuneración mínima vital multiplicada por el número de socios trabajadores comprendidos en el servicio, sancionándose la inobservancia con el establecimiento de una relación directa con los trabajadores destacados, por simulación.
- **Contratación.** Para generar empleo entre los obreros dedicados a la construcción civil se creó la bolsa del trabajo por la cual el 25% de las plazas para obras debían ser cubiertas por los Sindicatos de Trabajadores de Construcción Civil. Para estos efectos, los empleadores debían solicitar (con copia a la Autoridad Administrativa de Trabajo) al Sindicato del lugar donde fuera a ejecutarse la obra, el personal de diversas categorías en 25% del total de plazas, con 15 días de anticipación.

De otro lado, se reglamentó la ley sobre contratación a plazo fijo. En esta norma se establecieron los contratos que podrían celebrarse a plazo fijo definiendo siete modalidades contractuales, las cuales debían celebrarse por escrito constando en ellas expresamente su duración y las causas objetivas determinantes, estableciendo que la aprobación sería automática, contrariamente a lo que establecía la Ley que exigía una aprobación.

#### c) Relaciones colectivas.

- **Negociación colectiva.** Se estableció el derecho de las organizaciones de segundo grado, así como de federaciones de trabajadores a la negociación colectiva por rama de actividad económica y al convenio colectivo sobre las condiciones de trabajo y empleo a celebrarse por 2 ó más empleadores, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores, debiendo responder el pliego de peticiones a los intereses generales de los trabajadores: condiciones de trabajo y aumento de remuneraciones aplicables a la totalidad de trabajadores de la rama de actividad económica comprendida en la negociación, pudiendo las organizaciones de primer grado hacerlo respecto de sus intereses particulares a nivel de empresa.
- **Licencia Sindical.** Se estableció una licencia sindical permanente para conformar la Junta Directiva de las Confederaciones y Federaciones Nacionales y Regionales durante el desempeño del cargo, no permitiéndose más de 2 dirigentes por centro de trabajo.
- **Libertad sindical.** Se indicó que para constituir Federaciones Regionales se necesitan no menos de cinco sindicatos de primer grado (de distintos tipos de actividad) siempre que agrupen al mayor número de sindicatos de trabajadores existentes en el ámbito regional y que estuvieran debidamente registrados en el ámbito de su Región.

#### d) Obligaciones administrativas.

- Se contempló que empresas con no más de diez trabajadores sólo abonarían el 50% de las tasas por los trámites ante el Ministerio de Trabajo con la presentación de copia de la planilla. En ese mismo sentido, se exoneró del pago de tasas a los centros educativos reconocidos<sup>2</sup>.

- Se estableció facilidades para la aprobación de los contratos sujetos a plazo fijo o para obra determinada señalando que la solicitud contendría la declaración jurada de la naturaleza accidental o temporal de la labor.
- En lo referente a las solicitudes de reducción de personal o resolución de contrato, el empleador debía acreditar haber puesto en conocimiento de los trabajadores las alternativas al cese, pudiendo proponer cualquier otra alternativa distinta a las previstas en la Ley, a ser planteadas en cualquier estado del proceso.

## 1.2 Año 1991

El año 1991 resulta de singular importancia. Si bien el primer semestre estuvo dirigido a regímenes transitorios, en los últimos meses del año comienzan a expedirse las normas generales que irán gestando la reforma laboral en el Perú.

### a) Remuneración y otros ingresos.

- **Remuneraciones.** En relación a las remuneraciones, se precisó que las cláusulas de salvaguarda a la que se refiere el D.S. N° 058-90-TR tienen naturaleza de remuneración básica debiendo figurar en planillas, salvo que se hubieran otorgado con la calidad de bonificación transitoria.

Por otro lado se prohibieron los pactos y convenios colectivos que contemplasen sistemas de reajustes automáticos de remuneraciones en función de los índices de variación de precios o en relación a moneda extranjera u otro sistema, desde el 13 de diciembre de 1991.

- **Compensación por tiempo de servicios.** Durante este año, la regulación de la compensación por tiempo de servicios ha experimentado varios cambios (los mismos que, en términos generales continúan a la fecha): primero se creó un régimen transitorio en marzo que fue precisado por algunas normas reglamentarias y a los pocos meses, en julio se expidió una nueva ley que regularía el tema, la cual fue reglamentada hacia finales de año.

El régimen transitorio estableció como un beneficio social a cargo del empleador, ascendente a un dozavo de la remuneración computable por cada mes completo de servicios a devengarse desde el primer mes de trabajo para los trabajadores que laboran una jornada mínima de 4 horas de manera permanente o fija. El pago sería semestral con efecto cancelatorio y el período trunco al cese se pagaría por dozavos según los meses laborados a ser cancelados dentro de las 48 horas siguientes al cese. El depósito se realizaría en mayo y octubre tomando como base para el cálculo la remuneración del mes anterior, depositando a elección del trabajador en moneda nacional o dólares en una institución bancaria elegida por el trabajador y supervisada por la SBS-Superintendencia de Banca y Seguros- (en caso de que el trabajador no comunica-

ra la entidad elegida el empleador la elegirá). Finalmente, estableció que este beneficio gozaba de preferencia en el pago con carácter persecutorio siendo inembargable e intangible salvo por alimentos hasta un 50%.

Posteriormente a este régimen transitorio se expidió la Ley de Compensación por tiempo de servicios y su reglamento los cuales consolidan lo establecido por el régimen transitorio y por las normas que la fueron precisando.

- **Consolidación de Beneficios Sociales.** Se regula el seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios, estableciendo un tratamiento igualitario entre empleados y obreros, hombres y mujeres (esta norma continúa vigente, con excepción de la parte referida a la bonificación por tiempo de servicios).

Respecto al seguro de vida, es de cargo del empleador cuando el trabajador haya cumplido 4 años a su servicio, sin embargo puede ser contratado desde que el trabajador supera el período de prueba (en caso de reingreso se suman los períodos laborados para el cómputo del tiempo de servicios).

Con relación a la bonificación por tiempo de servicios se estableció que se adquiere al cumplir 30 años de servicios para un mismo empleador sin importar la calidad de empleado u obrero, de manera continua o discontinua, o transformación de la empresa por fusión, traspaso, etc. Esta bonificación mensual ascendía al 30% de la remuneración mensual del trabajador (la básica más la de horas extras).

- **Participación de los trabajadores en la empresa.** Por vez primera, se establece un régimen común de participaciones en la empresa para empresas que generen rentas de tercera categoría. Se reguló la participación en las utilidades, la gestión y la propiedad de trabajadores sujetos a la actividad privada.

En la participación en las utilidades se establecen los porcentajes de las utilidades a ser repartidas lo cual varía de acuerdo al sector en que opera la empresa constituyendo dicho porcentaje gasto deducible del impuesto a la renta. Un 50% se reparte en función a los días laborados por el trabajador y el otro 50% en función a la remuneración de cada trabajador. Quedan excluidas de este beneficio las empresas que no tengan más de 20 trabajadores, las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles.

En la participación en la gestión, ésta se realiza a partir de 1992 a través de comités (integrados por lo menos por 2 representantes de la empresa y 1 de los trabajadores) para mejorar la producción y la productividad en la empresa. Quedan excluidos de este beneficio los mismos casos de la participación en las utilidades más las empresas comunales e individuales.

En la participación en la propiedad, ésta opera en caso de aumento de capital, donde los trabajadores tendrán la primera opción en no menos del 10%. Quedan excluidas las empresas señaladas para la participación en las utilidades y gestión más las sociedades anónimas laborales, las exclusivas de propiedad del Estado o públicas y privadas, mutuales de ahorro, vivienda, municipales o regionales así como las pequeñas y microempresas que no empleen más de 20 trabajadores.

<sup>2</sup> Resolución Ministerial N° 583-90-TR, publicada el 15 de diciembre de 1990.

**b) Empleo y contratación.**

- **Contratación a plazo fijo.** Se reglamentan y precisan aspectos de la contratación a plazo fijo, en relación a la definición de los tipos de contratos y estableciendo que la norma incluye a todo trabajador sujeto al régimen privado sin importar la naturaleza del empleador.

En relación a la contratación laboral se estableció la preferencia por la contratación a plazo indeterminado y sólo por excepción la contratación a plazo fijo, estableciéndose por ello 9 tipos de contratos a plazo fijo a parte del de naturaleza indeterminada. Asimismo, establecía las causas de suspensión de las labores y el período de prueba el cual era de 3 meses pudiendo ampliarse a 6 meses o un año en caso de trabajadores calificados o de dirección encontrándose exonerados los que ingresan por concurso o los que reingresan salvo en distinta labor.

- **Contratación de extranjeros.** Se regula el tema de la contratación laboral de los extranjeros contemplando la preferencia a la contratación de personal nacional, limitando la contratación de extranjeros a no más del 30% de la planilla y no pudiendo ser remunerados con más del 30% de las planillas (esta norma, con leves cambios continúa vigente). Se establece la contratación a plazo determinado por un período máximo de tres años prorrogables.
- **Cooperativas de trabajadores.** Se estableció que i) los trabajadores de las cooperativas que laboran en las empresas usuarias, ii) los trabajadores de las cooperativas de trabajadores que no tengan la calidad de socios de las mismas y iii) los trabajadores de las organizaciones cooperativas de grado superior son asegurados obligatorios a los regímenes del IPSS (Instituto Peruano de Seguridad Social, actualmente EsSalud), mientras que los socios trabajadores pueden hacerlo facultativamente pudiendo en este caso solicitar que la cooperativa realice la retención.
- **Estabilidad laboral.** Se dictaron normas que precisaron este derecho, como la sujeción a los requisitos de la Ley (no quedaban comprendidos los trabajadores que prestaban sus servicios a dos o más empleadores, salvo que laboren más de 4 horas, cesen en el servicio de un empleador y no tengan un pacto escrito de no exclusividad). Con relación al período de prueba se precisó que se aplica a los que reingresen luego de 5 años o para labores cualitativamente diferentes. En cuanto a las faltas graves se modifica el que no importen las derivaciones por connotaciones penales o civiles de la falta. Se precisa qué debe entenderse por incumplimiento injustificado de obligaciones así como el procedimiento para comprobar la disminución de la producción (señalando que en este caso el empleador puede ofrecer pericias de parte) y se detallan otras faltas laborales.

Por otra parte, también se regula la extinción de contrato de trabajo por diversas causales entre ellas el despido y el cese colectivo, estableciendo que en caso de despido nulo puede optarse por la reposición y en los casos de despido injustificado alternativamente se puede optar por la reposición o la indemnización (pudiendo el juez ordenar la indemnización cuando no sea conveniente la reposición). La indemnización se fija en una remuneración por cada año de servicios más la fracción con un mínimo de tres y un máximo de 12 remuneraciones.

Posteriormente, estas modificaciones fueron fusionadas con el Reglamento a través de la expedición de un texto único ordenado.

- **Fomento del Empleo.** En noviembre de 1991 se aprobó la Ley de Fomento del Empleo. Esta norma regulaba lo referido a la capacitación para el trabajo y la contratación laboral.

Con relación a la capacitación, se contemplaba la formación laboral juvenil para jóvenes entre 16 y 18 años para capacitarlos en un oficio no pudiendo las empresas contratar a más del 15% de su personal (en empresas con no más de 10 trabajadores no podía contratarse más de 2 jóvenes bajo este programa); asimismo dicho convenio tenía un plazo máximo de 18 meses. Por su parte las prácticas pre profesionales estaban dirigidas a jóvenes que estuvieran cursando estudios superiores, extendiéndose en caso de egresados hasta el tiempo exigido para obtener el título. En cuanto al aprendizaje, éste estaba dirigido a jóvenes entre 14 y menores de 24 años con por lo menos estudios de primaria, no pudiendo recibir como retribución menos de una remuneración mínima vital.

**c) Tiempo de trabajo.**

- **Jornada de Trabajo.** Se regulan mecanismos para modificar la jornada de trabajo mediante acuerdos directos entre empleador y trabajador estableciendo que los horarios vigentes deben procurar maximizar el rendimiento de las labores para incrementar los niveles de producción y productividad y generar nuevos puestos de trabajo (en defecto resolverá la Autoridad Administrativa de Trabajo la que verá si la variación resulta indispensable para esos fines).
- **Descansos.** Se regula el descanso semanal, los descansos en días feriados y las vacaciones anuales (esta reforma, con leves cambios continúa vigente).

Sobre el descanso semanal se establece el derecho de los trabajadores a 24 horas de descanso consecutivo en cada semana de preferencia el domingo pudiendo establecer el empleador regímenes alternativos o acumulativos o designar otro día diferente al domingo. En caso de laborar ese día sin sustitución los trabajadores recibirán, además del pago por la labor efectuada, una sobretasa del 100%.

Sobre las vacaciones anuales. Los trabajadores tienen derecho a treinta días de descanso remunerado por un año de servicios (260 días de jornada de seis días o 210 en jornadas de 5 días o no más de 10 faltas injustificadas en jornadas menores). Temas concretos de las vacaciones serían: descansos no inferiores a 7 días pudiendo acumularse dos periodos vacacionales (salvo extranjeros que pueden acumular más) con por lo menos 7 días de descanso. Puede ser reducido a 15 días con la compensación respectiva debiendo constar por escrito. En trabajos discontinuos o de temporada mayor a un mes e inferior al año, los trabajadores percibirán 1/12 por cada mes completo y fracción por treintavos y así se da proporcional el descanso. En caso de falta de descanso físico en el correspondiente ejercicio, el trabajador tendrá derecho a una doble remuneración mensual adicional a las sumas percibidas por el trabajo durante sus vacaciones.

**d) Prestación de trabajo.**

Se reguló sobre el Reglamento Interno de Trabajo señalando que es aquél que fija las condiciones a las que deberán sujetarse los empleadores y trabajadores al ejercer sus prestaciones. Están obligados a tener un reglamento interno los empleadores que tengan más de 100 trabajadores. El Reglamento contendrá las disposiciones que regulan dichas relaciones tales como el ingreso, las jornadas y horarios, refrigerio, permanencias, licencias, permisos, inasistencias, descansos, medidas disciplinarias, etc.

**e) Obligaciones administrativas.**

- Se prevé que en aquellos casos en los que el empleador solicite resolución contractual por liquidación de la empresa, de no poder ofrecer alternativas razonables a los trabajadores, debe fundamentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se le exonere de ese requisito.
- Se establece que los contratos a plazo fijo se presentan en triplicado dentro de los ocho días de su suscripción, caso contrario se estará a la aprobación expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, previa inspección y sin perjuicio de la multa, salvo Silencio Administrativo Positivo.

**f) Aportaciones a cargo del empleador.**

Se creó el Sistema Privado de salud correspondiéndole al empleador aportar el 1% y al trabajador el 8% si éste desea acogerse a este sistema, debiendo los aportes ser retenidos y declarados por el empleador. Este sistema nunca entró efectivamente en vigencia.

**g) Relaciones colectivas.**

Se señaló que los pliegos de reclamos presentados cuyas convenciones se inicien entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2002 serán resueltos a falta de acuerdo por el Ministerio de Trabajo, salvo la bonificación transitoria al haber concluido su vigencia.

Por otro lado, se indicó que las convenciones colectivas referidas al aumento de remuneraciones y/o condiciones de trabajo se remitan por triplicado a la Autoridad Administrativa de Trabajo y se tendrán por aprobadas con su presentación.

**1.3 Año 1992**

Nuevamente en este año las modificaciones sustanciales se produjeron en la segunda mitad del año (muchas de ellas dadas por el Gobierno instaurado luego del golpe de Estado de abril de 1992), a través de las normas que pasaron a regular las relaciones colectivas de trabajo, así como por normas como la Ley de jornada de trabajo que van consolidando el incremento del poder directriz del empleador.

**a) Remuneración y otros ingresos.**

- Durante el año 1992, se fijó como nueva remuneración mínima vital la suma de S/. 72 mensuales o S/. 2,40 diarios a partir del 9 de febrero de 1992.

Por otro lado, se precisó que desde el 1 de enero de 1992 la

remuneración mínima vital representará un solo concepto remunerativo, absorbiendo el ingreso mínimo legal, la bonificación por movilidad y la bonificación suplementaria adicional.

- En este período se reiteró la prohibición de las fórmulas de indexación salarial. En concreto, se contempló que las partes deberían en seis meses sustituir dichos sistemas por otros referidos a la productividad o producción en el centro de trabajo. De no haber acuerdo, la Autoridad Administrativa de Trabajo decidiría el otorgamiento de una cláusula de salvaguarda previa propuesta técnica. Posteriormente esta norma fue derogada por una norma que ratificaba la prohibición de ese tipo de reajustes estableciendo que los trabajadores podían solicitar el reajuste de sus remuneraciones así como la mejora de sus condiciones de trabajo mediante negociación colectiva tomando como factores el incremento de producción y productividad.
- **Compensación por tiempo de servicios.** Se modifica el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 650 (Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios) estableciendo que para el cálculo de este beneficio las fracciones de mes se computan por treintavos.
- **Indemnizaciones.** Al modificarse el inciso a) del artículo 17° de la Ley del Impuesto a la Renta, las indemnizaciones previstas en las normas laborales pasaron a considerarse ingresos inafectos. En el caso de cese, se considerará inafecto hasta el monto que correspondería por despido injustificado.
- **Intereses por adeudos laborales.** Se establece que en caso de adeudos se aplica el interés legal fijado por el BCR (Banco Central de Reserva) no capitalizable a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento y hasta el día del pago efectivo sin obligación de exigirlo o probar daño alguno. Esta norma continúa vigente a la fecha.
- **Acreecias laborales en procesos concursales.** En la ley concursal se establece el pago privilegiado de los créditos laborales.

**b) Empleo y contratación.**

- **Cooperativas.** Se reglamenta la constitución de cooperativas de trabajadores, que buscan ser fuente de trabajo para sus socios trabajadores (este período importa el crecimiento de las cooperativas de trabajadores y de las empresas de servicios, en la intermediación laboral de la mano de obra). Se establecen como modalidades de cooperativas i) las que pueden producir o brindar bienes o servicios en sus locales o en el local de la empresa usuaria, y ii) las que actúan como empresas de servicios temporales (en estos casos no podrán ser empleados en las empresas usuarias más del 20% del total de sus trabajadores).
- **Contratación.** Se derogó la Ley que creó el programa Bolsa de Trabajo para los obreros de construcción civil. Se reglamentó la Ley de Contratación de Extranjeros, mediante la cual se precisa que el contrato de los extranjeros surte efectos a partir de la fecha en que sean aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **Estabilidad laboral.** La ley de reestructuración empresarial establece que en caso de haberse optado por la disolución y liquidación, la entidad liquidadora podría cesar a los trabajadores con

una carta notarial cursada con 5 días hábiles de anticipación a la fecha del cese.

**c) Tiempo de trabajo.**

- **Jornada de trabajo.** Se establecen los procedimientos a seguir por el empleador para modificar i) turnos, días u horas de trabajo; ii) modificar, suspender o sustituir prestaciones económicas y condiciones de trabajo y iii) suspender la relación laboral. En casos distintos, el empleador en uso de su poder de dirección podrá introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajo según las necesidades de la empresa y con criterio de razonabilidad.

Por su parte se regula las jornadas ordinarias y extraordinarias, señalando que la jornada ordinaria es de 8 horas diarias o 48 semanales, el trabajo que supera dichas horas se consideran y remuneran extraordinariamente. En centros donde se fije una jornada ordinaria inferior, superada ésta se considerará extraordinaria (el sobretiempo se remunera con una sobretasa del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y es voluntario). Se faculta, de otro lado, al empleador para aumentar la jornada hasta la máxima incrementando la remuneración en forma proporcional con una sobretasa mínima del 25% de la hora al momento de la extensión de la jornada.

- **Descansos.** Se reglamentó las normas sobre descansos remunerados. Sobre descanso semanal, se establece la forma de cálculo de la remuneración correspondiente al día de descanso semanal, los días considerados como efectivamente laborados y los casos en los que no procede pago por trabajar el día de descanso (trabajador de dirección los que trabajen sin fiscalización, etc.).

**d) Relaciones colectivas.**

Se expidió la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (a la fecha, continúa vigente). Es la norma marco que regula dentro del sector privado las relaciones colectivas de trabajo, en lo referente a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. El retiro del Estado en la participación de los conflictos colectivos, la concesión de mayor autonomía a las partes en las relaciones colectivas de trabajo, la revisión de los convenios colectivos, los requisitos que se establecieron para el ejercicio de la libertad sindical y huelga, así como la poca adecuación de las partes a una nueva regulación, motivaron que las negociaciones colectivas disminuyeran luego del segundo año de vigencia de esta norma.

Se unifica la regulación dispersa en una sola norma regulando los derechos a la organización sindical y protección contra todo acto que pretenda menoscabarlo, el derecho a la negociación colectiva (se aleja el Estado en la resolución de los conflictos colectivos) y por ende al convenio colectivo y el derecho a la huelga. Posteriormente la norma fue reglamentada, tal como veremos en el punto 2 de esta sección con más detenimiento.

**e) Aportaciones a cargo del empleador.**

Desde el 1 de marzo al 31 de agosto se incrementó en tres puntos porcentuales la tasa de la contribución al Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI) a cargo del empleador. Esta norma fue prorrogada hasta el 31 de diciembre. Posteriormente, en diciembre, se derogan estas disposiciones fijando la contribución en una tasa del 9% y señalando

que los trabajadores cuyas remuneraciones estén afectas al FONAVI y con contrato vigente al 31 de diciembre de 1992 percibirán un incremento en sus remuneraciones desde el 1 de enero de 1993 equivalente al 10% de la parte del haber mensual del mes de enero que esté afecto a dicha contribución.

**f) Obligaciones del empleador.**

- Se establece que los acuerdos individuales o colectivos según la legislación vigente se tendrán por aprobados con la presentación de la solicitud ante la autoridad administrativa de trabajo.
- Cierre de los centros de trabajo con autorización. Se establece que basta con el acta inspectiva que acredite el cierre del centro de trabajo sin autorización y la falta de pago de las remuneraciones y demás beneficios a los trabajadores, para que el Ministerio Público proceda a denunciar al empleador.

**1.4 Año 1993**

Durante el año 1993 los aspectos más resaltantes estuvieron dados por la expedición del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, así como el establecimiento de obligaciones para el empleador.

**a) Empleo y contratación.**

En este año se expide el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, donde se recoge la modificación introducida por el D.L. N° 765 a la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728) así como su reglamento.

En el indicado reglamento, se precisan aspectos relativos a la capacitación y formación profesional (ámbito de aplicación, rol del supervisor del joven, casos de desnaturalización, etc.).

Respecto a la contratación de trabajadores extranjeros<sup>3</sup> se establece que los contratos deben ser escritos y que en ellos debe constar el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación.

**b) Insolvencia del empleador.**

Para elegir al representante de los trabajadores ante la junta de acreedores de la empresa insolvente, el empleador debe entregar en un plazo de tres días la liquidación de la compensación por tiempo de servicios y demás beneficios a los trabajadores a efectos de que éstos determinen la proporcionalidad de las acreencias.

**c) Aportaciones a cargo del empleador.**

Con relación al Sistema Privado de Pensiones (que comienza desde este año), el empleador podrá realizar aportes voluntarios previo acuerdo con el trabajador, no pudiendo estar éstos orientados a discriminar la afiliación de un trabajador a una determinada AFP. Se

<sup>3</sup> En febrero de ese año, por Resolución Ministerial N° 021-93-TR se aprobaron los formularios que deben ser utilizados para los trámites de aprobación de los contratos de trabajadores extranjeros (solicitud de aprobación del contrato, declaración jurada de cumplimiento o de exoneración de los porcentajes limitativos, modelo de contrato de trabajo, etc.).

establece la obligación del empleador a retener y pagar los aportes voluntarios y obligatorios del trabajador.

### 1.5 Año 1994

La producción normativa referida al trabajo para el año 1994 fue por demás escasa.

#### a) Remuneración.

Durante este año se incrementó la remuneración mínima vital, quedando fijada en S/. 132 mensuales o S/. 4,40 diarios.

#### b) Tiempo de trabajo.

- **Descansos.** Se modificó el tema del goce de los feriados estableciéndose que los feriados establecidos en la ley se celebran ese mismo día, mientras que los feriados no laborables de ámbito no nacional o gremial se harán efectivos el lunes posterior a la fecha, aún cuando coincida con el descanso del trabajador.

#### c) Aportaciones a cargo del empleador.

Una obligación de las empresas industriales es el aporte al SENATI. El Estatuto del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, señala que los aportes deberán ser pagados por las personas naturales y jurídicas que construyan para sí o para terceros y posteriormente el Reglamento de Organización y Funciones del SENATI excluye de esta obligación las empresas que hayan tenido en promedio 20 trabajadores o menos durante el año anterior.

### 1.6 Año 1995

En 1995, no abundaron las normas en materia laboral, siendo significativas las modificaciones que sufrió la Ley de Fomento del Empleo. Las modificaciones centrales fueron en la estabilidad laboral y las facultades del empleador.

#### a) Empleo y contratación.

En lo referente a la capacitación se modifica nuevamente la edad de los jóvenes que pueden participar en el programa de formación laboral juvenil, ampliándolo de 21 a 25 años. Se amplía el plazo máximo del convenio de 18 a 36 meses y el porcentaje de jóvenes que se pueden contratar aumenta de 15% a 30%.

Sobre el período de prueba, se elimina la restricción de que sólo pueden estar en período de prueba el 10% del personal y se elimina también las exoneraciones a dicho período. Asimismo, se señala que la remuneración puede expresarse en hora efectivamente laborada y se contempla la figura de la Remuneración Integral Anual, la cual comprende todos los beneficios a que tiene derecho el trabajador con excepción de la participación en las utilidades.

Por otro lado, se amplían las facultades del empleador respecto a su poder de dirección pudiendo introducir cambios en turnos horas, modalidades de trabajo, etc., con criterio de razonabilidad y necesidades del negocio. Esta norma brindó amplias facultades al empleador en la introducción de las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Con relación al despido, se contempla como despido arbitrario el

que no expresa causa o no puede ser demostrada dando lugar únicamente a la indemnización (eliminando la posibilidad de reposición vigente desde una ley de 1986), y que para el caso de despido nulo (casos de excepción: despidos discriminatorios) se mantiene la posibilidad de reposición salvo que se opte por la indemnización. En general, se reduce el monto de la indemnización, la que se establece en una remuneración por cada año de servicios hasta un máximo de 12 más la fracción correspondiente por meses y días laborados. Finalmente, se introducen algunas modificaciones a los procedimientos para el despido y el cese colectivo.

Las referidas modificaciones fueron incorporadas mediante la expedición de un TUO, el cual sufrió una variación a finales de año en lo referente al trabajo familiar al interpretarse que no genera vínculo laboral la prestación de servicios del cónyuge y de los consanguíneos hasta el segundo grado para persona natural conduzca o no personalmente el negocio, salvo pacto en contrario.

De otro lado, se suprimió el beneficio de la bonificación por tiempo de servicios (manteniéndose solamente para aquellos que ya habían adquirido el derecho). Además, se establece un plazo de prescripción corto: tres años desde que es exigible un derecho (esto es, el plazo de prescripción para interponer una demanda de pago de beneficios laborales se extingue a los tres años).

#### b) Aportaciones a cargo del empleador.

Se excluyen de la contribución al SENATI a empresas dedicadas a la instalación, reparación y mantenimiento dentro de la actividad de construcción y que están afectas al SENCICO (Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción).

### 1.7 Año 1996

A lo largo del año 1996 se presenta una producción normativa importante al sufrir la Ley de Fomento del Empleo dos modificaciones sustanciales. Asimismo, se modifican la ley de compensación por tiempo de servicios y de beneficios sociales. Se expiden además las normas sobre jornadas, horarios y horas extras, de participación en las utilidades de las empresas así como la norma que regula el privilegio del crédito laboral, entre otras.

#### a) Remuneración y otros ingresos.

- **Remuneración.** Se reajustó la remuneración mínima vital desde el 1 de octubre a S/. 215,00 mensuales o S/. 7.17 diarios.
- **Consolidación de Beneficios Sociales.** Con relación al seguro de vida, se adicionó el supuesto de suspensión de la relación laboral (salvo el caso de inhabilitación judicial por no más de 3 meses), en virtud del cual el empleador debe continuar pagando las primas según la última remuneración que haya percibido en trabajador dejando constancia de ello en la planilla y en las boletas de pago.
- **Compensación por tiempo de servicios.** Se introducen una serie de modificaciones a la ley de compensación por tiempo de servicios precisando que ésta se devenga desde el primer mes de iniciado el *vínculo laboral* y que el depósito es cancelatorio pero sin perjuicio de los reintegros que correspondan por los

dépósitos diminutos. Se elimina la terminología de obrero y empleado pasando a referirse a trabajadores, también se elimina la exclusión de aquellos trabajadores que percibían 5% o más por utilidades.

- **Acreencias laborales en procesos concursales.** Se prevé que los créditos laborales (previamente reconocidos de acuerdo al procedimiento de reconocimiento de créditos contemplado en la Ley) gozan del primer orden de preferencia en el pago incluyendo los aportes a los sistemas previsionales así como los intereses y gastos de estos.

#### b) Empleo.

- **Estabilidad laboral.** Durante este año se reglamentó el TUO de la Ley de Fomento del Empleo. Sin embargo, a lo largo del año se introdujeron dos modificaciones de importancia a dicho TUO las cuales van dirigidas al cese colectivo -se elimina la necesidad de justificar si se incluye a trabajadores protegidos por el fuero sindical-, el porcentaje de trabajadores de cooperativas y empresas de servicios temporales que pueden ser destacados en una empresa usuaria -se incrementa el porcentaje de personal destacado que puede ser contratado, de 20% a 50%- y el monto de las indemnizaciones por despido arbitrario en contratos de plazo indefinido y sujeto a plazo fijo -se prevé en media remuneración por cada mes dejado de trabajar hasta un tope de doce remuneraciones a lo cual también tenían derecho los trabajadores extranjeros en caso de despido arbitrario; posteriormente dicho monto fue modificado señalando que si se superase el período de prueba correspondería una remuneración y media por cada mes dejado de trabajar hasta el vencimiento del plazo contractual con un tope de doce remuneraciones; en cuanto a la indemnización en caso de contratación a tiempo indefinido, superado el período de prueba ésta ascendería a una remuneración y media por cada año de servicios con un tope de doce remuneraciones, computándose las fracciones por dozavos y treintavos-.
- Se expidió la ley referida al VIH y al SIDA estableciéndose en el aspecto laboral: i) que los trabajadores con estas enfermedades pueden seguir laborando mientras estén aptos para desarrollar sus servicios, ii) incorporando como causal de nulidad de despido, aquél cuyo motivo sea la discriminación por la enfermedad.
- La ley de reestructuración patrimonial estableció una causal de cese colectivo para el cual bastaba la insolvencia del empleador y cursar una carta notarial de pre aviso con 10 días de anticipación a la fecha del cese.

#### c) Tiempo de Trabajo.

- **Jornada y horario.** En este año, se expide la ley sobre las jornadas (diurnas y nocturnas), horarios y sobretiempo donde se establece como facultades del empleador el fijar la jornada ordinaria (dentro del límite máximo constitucional), jornadas compensatorias, reducir o ampliar los números de días de trabajo, los turnos (fijos o rotativos). Asimismo, contempla su facultad para fijar el horario de trabajo y modificarlo pudiendo los trabajadores. Se contempla que por el trabajo nocturno el empleador debe pagar una sobretasa de 30% de la remuneración mínima vital. En el

tema de horas extras, se establece la voluntariedad de las mismas, pagándose no menos del 25% adicional por hora.

- **Licencia pre y postnatal.** Se precisa el derecho a descanso 45 días antes y 45 después del parto, pudiendo la trabajadora optar por diferir el descanso prenatal al postnatal total o parcialmente debiendo comunicar ello al empleador con 2 meses de anticipación (fecha probable del parto).

#### d) Obligaciones formales de los empleadores.

- Se eliminaron una serie de obligaciones a cargo de los empleadores que habían devenido en obsoletas<sup>4</sup>.
- Se expiden normas de promoción al sector agrario de la economía. Dentro del tema laboral se les exonera del pago de tasas por trámites administrativos, debiendo los contratos sujetos a plazo fijo ser presentados para su conocimiento y registro cada seis meses.

#### e) Aportaciones a cargo del empleador.

- Se establece la alícuota del aporte al FONAVI en 7% sobre el total de los ingresos pagados o abonados, incluyéndose dentro del concepto de remuneración las gratificaciones de julio y diciembre.
- En la promoción al sector agrario, se exonera a las empresas del sector de la contribución al FONAVI y se crea el seguro de salud para trabajadores agrícolas con una contribución por parte del empleador de 4% de la remuneración mínima vital por cada trabajador.

### 1.8 Año 1997

El año 1997 se orientó a la regulación de la discriminación en las ofertas de empleo y de grupos especiales, así como al tema de la salud y se reajustó varias veces la remuneración mínima vital. Además, a principios de año, se expidieron los textos únicos ordenados de diversos dispositivos que habían sufrido modificaciones.

#### a) Remuneraciones y otros ingresos.

- **Remuneraciones.** Se reajustó en tres oportunidades la remuneración mínima vital en abril, mayo y setiembre pasando de S/. 265

<sup>4</sup> «1. Colocar en lugar visible el monto de la remuneración mínima vital. 2. Exhibir el resumen de las principales disposiciones laborales. 3. Exhibir en lugar visible los convenios o pactos colectivos. 4. Publicar con anticipación de 8 días la nómina de trabajadores que gozarán de vacaciones. 5. Publicar un cartel con las fechas de pago de las cuatro últimas cotizaciones al IPSS. 6. Publicar en lugar visible la relación de trabajadores menores de 18 años. 7. Publicar el horario de atención del jefe de relaciones industriales. 8. Informar a la autoridad administrativa de trabajo sobre el pago de la asignación mensual sustitutoria de utilidades. 9. Remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo anualmente el rol vacacional. 10. Comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los acuerdos sobre compensación de tardanzas de paralización de transportes. 11. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre los turnos y horario de trabajo. 12. Remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de mujeres y menores. 13. Informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre las normas y prácticas de supervisión. 14. Contar con un libro de Registro de Reglamento, Pactos y Contratos de Trabajo. 15. Contar con un libro de Retiro Voluntario de Trabajadores Obreros. 16. Llevar un libro de Recargo a consumo. 17. Llevar un Libro de Vacaciones.»

mensuales o S/. 8,83 diarios, del primer reajuste a S/. 345 mensuales o S/. 11,50 diarios, con el último.

- **Compensación por tiempo de servicios.** A lo largo del año 1997 se expidió el Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios a efectos de incluir las modificaciones introducidas. Posteriormente el reglamento de esta norma también fue adecuado a este TUO.

#### b) Empleo.

- Se desagregó la Ley de Fomento del Empleo dividiéndose en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, y el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (dicho reordenamiento contenía las modificaciones introducidas por los Decretos Legislativos Nos. 855, 861 y 871).
- Con relación a las ofertas de empleo se prohibieron los requisitos discriminatorios que alterasen la igualdad, entendiéndose como discriminatorio «trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad, o de cualquier otra índole», bajo pena de ser sancionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y sin perjuicio de la indemnización que pudiera demandar la persona afectada.

#### c) Tiempo de trabajo.

Se normó reglamentariamente el tema de jornada, horario y sobretiempo mediante la cual se precisó que la disminución de la jornada no podía implicar una reducción de remuneración, salvo pacto expreso, que debiendo las modificaciones ser comunicadas a los trabajadores con diez días, y que las jornadas compensatorias no pueden afectar el descanso semanal y en feriados (no pudiendo afectar la reducción de días laborables al descanso vacacional).

#### d) Aportaciones a cargo del empleador.

La Ley de Modernización de la Seguridad Social y su reglamento contemplan la obligación de los empleadores de afiliar obligatoriamente a sus trabajadores en relación de dependencia (incluidas las cooperativas de trabajadores) estableciendo aportes mensuales a su cargo por el 9% de la remuneración del trabajador. Asimismo, en caso de incapacidad, el empleador sigue obligado al pago de las remuneraciones por los primeros 20 días. El empleador puede contar con servicios de salud propios o contratar a las EPS - Entidades Prestadoras de Salud - (con esta norma, se permite el ingreso de las entidades privadas a la salud), en cuyos casos tendrá un crédito del 25% del aporte de 9% hasta un determinado límite. También se crea el seguro complementario de trabajo de riesgo, debiendo los empleadores registrarse.

### 1.9 Año 1998

En 1998 se reglamentan y modifican diversos beneficios tales como utilidades, compensación por tiempo de servicios así como de ciertas obligaciones del empleador como lo es la conservación de la documentación de origen laboral.

#### a) Remuneración y otros ingresos.

- Para las cooperativas de trabajadores, se reglamenta el tema de los beneficios que corresponden a los socios trabajadores y empresas de servicios especiales, estableciendo que les corresponde la compensación por tiempo de servicios, debiendo los convenios de sustitución ser suscritos por el representante legal y el socio trabajador. Además, se estableció que, para garantizar el pago de los beneficios sociales, anualmente y adecuándose a la duración del contrato con la usuaria, deben expedir una carta fianza a nombre del Ministerio de Trabajo.

- **Compensación por tiempo de servicios.** Se precisó qué entidades del sistema financiero podrían ser depositarias de este beneficio y la denominación de la cuenta.

- **Participación anual en las utilidades.** Se reglamenta las utilidades, precisando aspectos como: la forma cómo se debe determinar si la empresa ha contado con más de 20 trabajadores en el año, los porcentajes aplicables en caso de que una empresa realice diversas actividades, la generación de intereses en las utilidades no distribuidas oportunamente, etc.

#### b) Empleo.

- **Cooperativas de trabajadores.** Se crea el registro de cooperativas de trabajadores en el Ministerio de Trabajo donde deberán inscribirse antes de iniciar sus actividades comunicando la apertura de sucursales, etc.

#### c) Obligaciones del empleador.

- **Sector agrario.** Se reglamentan las normas de promoción del sector agrario precisándose que las exoneraciones por tasa para la presentación de contratos a plazo fijo se pagarán si se presentan en forma extemporánea y que en el caso de que la empresa realice también actividades distintas a las incluidas en el ámbito de aplicación de la norma los beneficios no alcanzan a éstas.

- **Llevar planillas de pago.** Esta obligación puede ser realizada a elección del empleador en libros, hojas sueltas o microformas o tener más de una en función de categorías, centro de trabajo, etc.

- **Conservación de documentación laboral.** La propia norma de planillas estableció la obligación del empleador de conservar sus planillas, duplicado de las boletas y constancias por 5 años desde el pago. En aplicación de esta norma se estableció que las planillas con una antigüedad mayor a 5 años desde la fecha de cierre de las mismas debían ser remitidas a la ONP - Oficina de Normalización Previsional- adjuntando una hoja resumen con la lista de trabajadores, su fecha de ingreso, de cese y última remuneración, suscrita por el representante de la empresa con su nombre y cargo. Al finalizar el año la norma fue derogada estableciéndose que toda documentación de orden laboral deberá ser conservada por 5 años desde la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de la planilla, luego del cual pueden ser destruidos, salvo las planillas que deben enviarse a la ONP.

- **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.** Se precisa que si el empleador incumple con registrarse en el registro de empresas que desarrollan actividades de riesgo o no contrate el seguro o lo contrate insuficientemente será responsable ante IPSS y la ONP, sin perjuicio de las responsabilidades civiles por daños, así como por los diferenciales no cubiertos por los incumplimientos, siendo de su cuenta las aportaciones o primas, incluidas en esta obligación las cooperativas de trabajadores, services, contratistas, subcontratistas (toda intermediaria o proveedora de mano de obra).
- **Prescripción laboral.** Se establece como plazo prescriptorio 2 años desde el día siguiente al que finaliza la relación laboral (desde 1995 el plazo era de tres años desde que es exigible la obligación laboral), subsistiendo así por este tiempo las obligaciones del empleador que estuvieran pendientes de pago.

### 1.10 Año 1999

Se regula el tema laboral para trabajadores discapacitados. A mediados del año se permite el retiro de la compensación por tiempo de servicios. También se modifica la ley de productividad y competitividad laboral y sufren diversas modificaciones las normas concursales.

#### a) Remuneración y otros ingresos.

- **Compensación por tiempo de servicios.** Mediante Decreto de Urgencia, como parte de un proceso de reactivación de la economía a efectos de incrementar la demanda interna, se contempla que el trabajador puede retirar de su cuenta de compensación por tiempo de servicios hasta el 15% de lo depositado sin considerar los retiros efectuados por autorización legal, es decir, no contando dentro del 50% de su libre disponibilidad.
- **Acreencias laborales en procesos concursales.** Se modificó la Ley de Reestructuración Patrimonial manteniendo en primer orden de preferencia a los créditos laborales. En caso de reestructuración se mantiene la obligación de pagar en el año el 30% de las acreencias laborales salvo voto en contrario que deberá sustentarse con autorizaciones expresas de todos los representados. Posteriormente se expidió el TUO de dicha norma que contemplaba las modificaciones introducidas por la Ley N° 27146.

#### b) Empleo.

- **Trabajadores discapacitados.** La Ley de la Persona con Discapacidad promulgada a inicios de este año contempló aspectos relacionados al empleo de estas personas estableciendo que tienen todos los beneficios y derechos que contempla la legislación laboral, prohibiendo la discriminación y decretando la nulidad de todo acto que afecte el acceso, la permanencia y sus condiciones en el trabajo.
- **Estabilidad laboral.** Se modifica la Ley de Productividad y Competitividad Laboral con relación a la nulidad de despido que tenga como motivo el embarazo de la trabajadora, incrementando la protección a todo el embarazo y estableciendo la presunción de este motivo si el empleador no acredita la existencia de causa justa siempre que hubiera sido notificado documentalmente del embarazo previo al despido.

#### c) Tiempo de Trabajo.

- **Permiso por lactancia.** Se establece el permiso por lactancia materna equivalente a una hora por lo menos hasta que el niño tenga 6 meses. Las partes convendrán el horario no pudiendo ser compensado por algún otro beneficio, sin afectar los beneficios adicionales o mayores.

#### d) Aportaciones a cargo del empleador.

Se amplía la vigencia del impuesto extraordinario de solidaridad (antes FONAVI) hasta el 31 de diciembre de 2000, estableciendo como alícuota el 5% a partir del 1 de enero de 2000.

### 1.11 Año 2000

A lo largo del año se expide una nueva norma contra la discriminación en el empleo, y se implementa un nuevo programa de promoción del sector agrario, siendo lo más relevante de este año la instauración de un régimen transitorio de depósitos mensuales de la compensación por tiempo de servicios siendo de libre disponibilidad para el trabajador.

#### a) Remuneración y otros ingresos.

- **Remuneración del sector agrario.** Se establece la remuneración diaria no menor a S/. 16 si los trabajadores laboran más de 4 horas diarias en promedio, incluyendo la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de fiestas patrias y navidad y se actualizan en el mismo porcentaje que la Remuneración mínima vital.
- **Remuneración.** Se incrementa la remuneración mínima vital a partir del 10 de marzo de 2000 a S/. 410,00 o S/. 13,67 diarios.
- **Compensación por tiempo de servicios.** La posibilidad de que los empleadores fungieran de depositarios de la compensación por tiempo de servicios en virtud de un Convenio vencía el 4 de octubre de 2000, pero se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2001 siempre que la prórroga se acuerde hasta el 31 de diciembre de 2000 y se comunicara al Ministerio de Trabajo.

Se establece un régimen transitorio (vigente a la fecha) para la compensación por tiempo de servicios de enero a octubre de 2001 donde la compensación por tiempo de servicios se deposita cada mes sobre el 8.33% de la remuneración. Estos pagos mensuales son de libre disponibilidad para el trabajador mientras que dure este régimen, debiendo el empleador entregar una liquidación dentro de los 5 días de efectuado el depósito.

#### b) Empleo.

- **Promoción del Sector Agrario.** Se adiciona como prestación del Seguro Agrario el subsidio por lactancia. Se modifica el contenido de la expresión trabajador agrario.

Posteriormente se expide una nueva Ley de Promoción de este Sector, en la cual se ofrece la posibilidad de contratar a tiempo indefinido o determinado dependiendo en este caso de la activi-

dad que se desarrollará.

- **Estabilidad laboral en el sector agrario.** Se fija la indemnización -menor a la general- por despido arbitrario en 15 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un máximo de 180 y la fracción se computa por dozavos.

#### c) Tiempo de trabajo.

- Las vacaciones para el sector agrario se fijan en 15 días por año, salvo que se acuerde un período mayor.
- En cuanto a la jornada en el sector agrario, ésta puede ser acumulativa siempre que las horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos en la ley superada el cual se pagan horas extras.

#### d) Aportaciones a cargo del empleador.

En el mismo sector agrario, se le exonera del pago del Impuesto de Solidaridad (FONAVI) y se mantiene el régimen de salud agrario con una aportación del 4% sobre las remuneraciones.

Para todas las empresa, se prórroga nuevamente el plazo del impuesto extraordinario de solidaridad hasta el 31 de diciembre de 2001 con una tasa del 5%, excluyendo a las gratificaciones legales de la base imponible.

#### e) Obligaciones del empleador.

Se modifica nuevamente el plazo prescriptivo fijándose en 4 años desde el día siguiente al que culmina el vínculo laboral quedando por este tiempo veinte las obligaciones insolutas del empleador.

### 1.12 Año 2001

Las principales normas expedidas en este último año de estudio apuntan al tema de los descansos para las madres trabajadoras. Por otro lado, entre otros temas, se pueden destacar las modificaciones a los programas de formación para el trabajo y la prórroga del régimen transitorio de la compensación por tiempo de servicio.

#### a) Remuneración y otros ingresos.

- **Participación en las Utilidades.** Se precisa que el remanente entre lo que se debe entregar y el límite permitido por la ley se destinará a la capacitación de trabajadores y promoción del empleo en los Departamentos donde se produjeron, salvo Lima y Callao.
- **Compensación por tiempo de servicios.** Se precisan los alcances de la norma que permite el depósito mensual de libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios señalando que el empleador debe depositarlo dentro de los 5 días hábiles del mes siguiente, sino queda obligado al pago de intereses sobre la tasa de interés aplicable a los ingresos. Luego, este régimen se prorrogó hasta el 30 de abril de 2002 y, a la fecha, continúa vigente.
- **Consolidación de Beneficios Sociales.** Se modificó la Ley en

lo que respecta al Seguro de Vida. Se precisa que, salvo la suspensión por detención, el empleador continúa obligado al pago de las primas del seguro. Asimismo, se regula el tema de la continuación del seguro en caso de trabajadores cesados.

#### b) Empleo.

Se modificó la Ley de formación profesional y su reglamento estableciendo como plazo máximo del programa 12 meses (dentro de los cuales se puede capacitar en varias ocupaciones, antes era de tres años) y el porcentaje de jóvenes a ser contratados en 10% (antes era de 50%), pudiendo incrementarse en otro 10% más si éste se compone de jóvenes discapacitados (certificado de la autoridad competente) o mujeres con responsabilidades familiares (partida de nacimiento del niño).

#### c) Tiempo de trabajo.

- **Permiso por lactancia.** Se incrementa el referido permiso hasta que el niño tenga 1 año, pudiendo fraccionarse la hora en dos tiempos dentro de la jornada laboral. Esta hora se considera trabajada para todo efecto legal.
- **Licencia pre y post natal.** Se modifica estableciendo que en el adelanto del parto esos días se acumularán al descanso postnatal y si el parto se produce después de la fecha prevista, esos días se consideran como descanso médico por incapacidad temporal pagados como tales. Posteriormente se estableció que el descanso postnatal se incrementa 30 días naturales por parto múltiple.
- **Licencia por adopción.** Se otorgó licencia por adopción de 30 días con goce de haberes a partir del día siguiente de suscrita el acta de entrega del niño siempre éste no sea mayor de 12 años, debiendo comunicarse con un plazo no menor a 15 días de la entrega física del niño la voluntad de gozar de la licencia (en caso de cónyuges solicitantes lo goza la mujer, pudiendo optarse además por gozar de su descanso vacacional adquirido y aun no gozado desde el día siguiente en que vence la licencia)

#### d) Obligaciones del empleador.

- **Planillas.** Se incluye como empleador a las cooperativas de trabajadores. Con relación a la corrección de errores se establece que se debe expedir nueva boleta la cual sí debe ser firmada por el trabajador. Finalmente precisa que cuando el pago se realiza a través de terceros ello no debe implicar costo alguno para el trabajador.

#### e) Aportaciones a cargo del empleador.

En agosto de 2001 se reduce al alícuota del impuesto extraordinario de solidaridad a 2% y posteriormente se prorroga la vigencia de este impuesto hasta el 31 de agosto de 2002 (a la fecha continúa vigente).

#### f) Relaciones colectivas.

Se modifica el procedimiento en los arbitrajes en empresas de servicios esenciales estableciendo que al ser arbitraje obligatorio no se requiere el compromiso arbitral, estipulándose los plazos para el

nombramiento de los árbitros y la designación de estos supletoriamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar del centro de trabajo con mayor número de trabajadores.

## 2. Evaluación normativa: análisis de los “picos” de la reforma laboral

Con el desarrollo normativo expuesto en el punto 1, corresponde ahora determinar el nuevo modelo laboral o *sistema de relaciones laborales* implementado en el Perú como consecuencia de la reforma flexibilizadora operada.

A esos efectos, se determinarán las instituciones del derecho del trabajo que han sido materia de reforma y los períodos que, a lo largo de estos 12 años estudiados, han marcado cambios esenciales para la determinación del nuevo *sistema*.

### 2.1 Los enfoques de la reforma laboral

A continuación veamos los temas o instituciones laborales sobre los que ha incidido la reforma laboral.

#### a) Contratación laboral.

La reforma laboral incidió de manera decisiva en la contratación laboral permitiendo y hasta fomentando- el uso de contratos diferentes al regulado por el Derecho Laboral y en varios supuestos precarizando el empleo.

Dentro del tema de contratación laboral, debemos realizar una diferenciación entre la contratación laboral (es decir, la que genera un vínculo laboral entre trabajador y empleador) y la contratación no laboral (que no genera dicho vínculo), la cual a su vez puede ser subdividida en contratación directa e indirecta. Por la contratación directa, la relación se establece entre quien presta el servicio y la empresa que es destinataria del mismo y, por la segunda la relación existente es de naturaleza civil entre dos personas, por la cual una destaca personal a la otra pero sin que entre el personal destacado y la empresa usuaria del servicio exista relación laboral.

#### Contratos laborales.

**Contratación laboral.-** En 1990 como consecuencia de la coyuntura de crisis, se prorrogó la vigencia del Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM) que permitía la contratación temporal sin causa justificante el cual quedó sin efecto en diciembre de 1990. Asimismo y con la misma lógica de atender la desocupación en el sector construcción civil, se creó la bolsa del trabajo la cual quedó derogada en julio del 1992.

La contratación en el sector privado se subdivide en contratación por tiempo: i) indefinido, ii) determinado y iii) parcial. Habiendo la reforma incidido en la segunda de ellas.

En cuanto a la contratación a plazo fijo o a plazo determinado, en 1990 y el primer trimestre de 1991 se reglamentó y precisó aspectos de la ley de contratación a plazo fijo (que establecía la estabilidad laboral de entrada), facilitando la aprobación de contratos (la cual sería automática, contrariamente a lo que establecía la Ley que exigía una aprobación efectiva). En cuanto al plazo, hasta 1990, éste era corto (1 año) pudiendo ser renovado por un período similar, salvo

algunas excepciones, manteniendo los mismos derechos que los trabajadores estables y gozando de estabilidad por el plazo del contrato (en caso de despido, recibirían como única indemnización el monto de las remuneraciones que debieran haber percibido hasta el vencimiento del plazo del contrato).

Sin embargo, las modificaciones que implicaron una reforma en materia de contratación se inicia en noviembre de 1991 con la Ley de Fomento de Empleo que regula:

- i) La excepcionalidad de la contratación temporal a través de contratos escritos con señalamiento de su duración y causas de temporalidad, presumiéndose la contratación indefinida. En 1995 se elimina la palabra excepcional al referirse a la contratación temporal, si bien se sigue presumiendo la contratación por tiempo indefinido;
- ii) Establece 9 modalidades a través de las cuales puede contratarse (las que ya se habían regulado en 1990 en el Decreto Supremo N° 007-90-TR de diciembre de 1990) constituyendo, además, una lista abierta al contemplarse la posibilidad de contratar temporalmente por un servicio distinto pero de naturaleza temporal y duración adecuada al servicio;
- iii) Se establecen diferentes plazos que van desde 6 meses al año, 1, 2 ó 3 años hasta la que resulte necesaria pudiendo celebrarse contratos de diversas modalidades que no superen en conjunto los tres años, habiéndose incrementado el plazo de uno año a tres años. En julio de 1995 este plazo se incrementa a 5 años;
- iv) La resolución injustificada del contrato otorgaba al trabajador como indemnización las remuneraciones dejadas de percibir hasta la finalización del contrato, sin límite alguno. Posteriormente, en julio de 1995 se establece que la indemnización tendrá un tope de 12 remuneraciones y en noviembre de 1996 se establece que vencido el período de prueba la indemnización será una remuneración y media por cada mes dejado de laborar con el tope de 12 remuneraciones;
- v) Se contemplaron las causales de desnaturalización y la prohibición de recontratar personal estable, salvo que haya transcurrido un año desde su cese. Siendo aplicable a esta contratación el período de prueba y gozando de los mismos derechos que tenían los trabajadores permanentes; y
- vi) Se sustituye la aprobación por una «aprobación» automática con la sola declaración jurada de que la naturaleza del servicio es temporal o accidental, lo cual podría ser verificado a posteriori por la autoridad de trabajo. En julio de 1995 se elimina el término *aprobación* sustituyéndose por *comunicación y registro*.

No olvidemos que en 1993 la nueva Constitución eliminó el término estabilidad laboral con lo cual la consideración de la estabilidad laboral de entrada como un parámetro para el legislador quedó eliminada, a pesar que en doctrina se apunta a que la contemplación de la estabilidad de salida presupone la estabilidad de entrada<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> NEVES, Javier. *La estabilidad laboral en la Constitución de 1993*. En: La Constitución peruana de 1993. Lima: CAJ, 1995, p. 48 y TOYAMA, Jorge. Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. p. 13.

Del análisis de los cambios normativos tenemos que en lo referente a la contratación laboral:

- i) La amplitud de las modalidades contractuales por las que puede contratarse temporalmente ha traído dos consecuencias: i) la eliminación de los criterios de temporalidad o accesoriedad de la labor, requisito que exigía la legislación anterior a la reforma y, ii) la eliminación de su carácter excepcional a tal punto que la preferencia por la contratación indefinida se ve rebasada por la posibilidad del empresario, sobre todo aquél que inicia sus actividades, de contratar a todo su personal a través de alguno de estos contratos temporales, aunque se trate de labores permanentes.

En ese sentido CAMPANA y PRELLE señalan que «Las reformas realizadas flexibilizando el acceso al empleo han terminado por invertir la regla de la causalidad en materia de contratación laboral, no obstante mantener la legislación vigente disposiciones a favor de la preferencia por la contratación por tiempo indeterminado. La amplitud de posibilidades de contratación temporal (...) terminan por convertir las disposiciones a favor de vínculos de carácter permanente en garantías meramente formales»<sup>6</sup>.

- ii) Por otro lado, la necesidad de aprobación de los contratos queda reducida a la simple comunicación y registro; si bien debemos señalar que esta flexibilidad se introduce por la Resolución Ministerial N° 430-90-TR de setiembre de 1990, norma anterior a la Ley de Fomento del Empleo.
- iii) El único punto normativo que podría desanimar la contratación temporal es el monto de la indemnización cuando se resuelve el contrato antes de la fecha prevista para su vencimiento pues ésta podría ser en muchos casos superior a la que correspondería a un trabajador contratado a tiempo indefinido. Sin embargo, ello puede ser superado con la contratación por plazos cortos.

En el nuevo sistema de relaciones laborales la contratación laboral ha mantenido la estabilidad laboral de entrada formalmente, pues las excepciones han vaciado de contenido esta institución permitiendo al empleador la posibilidad de contratar personal temporal por causas distintas a la temporalidad o accidentalidad de la labor<sup>7</sup> y por períodos prolongados.

### Contratos no laborales (convenios de formación y el destaque vía intermediación).

**Formación profesional.**- En 1990 se regula en el ámbito normativo

<sup>6</sup> CAMPANA, David y Herbert PRELLE. *La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿flexibilidad o precarización?*. pp. 51-79. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Documento de Trabajo N° 124. Lima: OIT, 2000, pp. 66-67.

<sup>7</sup> Al respecto, CAMPANA y PRELLE señalan que «La amplitud con la que se han regulado las modalidades de contratación, quebrando la regla de causalidad, ha significado poner en marcha un sistema de contratación formalmente causal pero que en la práctica ha sido utilizado como un sistema de contratación no causado, similar a aquellos mecanismos de fomento del trabajo temporal de carácter coyuntural» Op. Cit. p. 67. Ello es destacado también por SANGUINETI, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: ARA, 1999, p.16, cuando admite que el resultado legislativo «no es todo lo coherente que cabría esperar. Antes bien, dentro de dicho Título no son pocas las contradicciones y discordancias que pueden detectarse»

el tema de la Formación Laboral Juvenil y de las Prácticas Preprofesionales<sup>8</sup>. Con relación a la formación laboral juvenil, podemos indicar:

- i) Se dirigía a jóvenes entre 16 y 21 años cumplidos, estableciéndose además que el joven no debía seguir estudios superiores o técnicos. En julio de 1995, se amplía este programa a jóvenes de hasta 25 años de edad y en octubre de 1996 se abre la posibilidad de que participen de este programa de formación aquellos jóvenes que sigan estudios superiores siempre que no los hayan concluido.
- ii) El número de jóvenes a ser contratados no podía exceder del 15% del personal de la empresa. En julio de 1995 se incrementa este porcentaje al doble, es decir, al 30% y, posteriormente, a 40% en octubre de 1996, siendo éste el porcentaje más amplio, y se mantuvo hasta el 2001 donde el porcentaje se redujo a 10% con la posibilidad de contratar otro 10% adicional conformado únicamente por jóvenes discapacitados o mujeres con responsabilidades familiares (jóvenes madres).
- iii) El plazo máximo para contratación era de 18 meses. En julio de 1995 se incrementa dicho plazo a 36 meses (el doble del tiempo inicialmente estipulado), para reducirse en 2001 a 12 meses como máximo, constituyendo éste el plazo más corto que se ha contemplado para este programa formativo.

Respecto a las prácticas preprofesionales, éstas estaban destinadas a jóvenes de cualquier edad que realicen estudios superiores. Con la expedición de la Ley de Fomento del Empleo en noviembre de 1991 se señala que de ser egresado la práctica no podrá superar el tiempo requerido por la universidad para obtener el título profesional; recién en mayo de 2001 se precisa que en el supuesto de egresados (si la práctica se inició antes de que adquiriese dicha condición) el plazo se contabiliza desde que ingresaron a la práctica en la empresa, manteniendo esa condición hasta alcanzar el tiempo requerido.

En ambos casos la empresa debía contratar un seguro contra enfermedades y accidentes. En noviembre de 1991 la Ley de Fomento del Empleo señala que es una opción del empleador, pudiendo optar por asumir directamente el costo de dichas contingencias si no contrata el seguro<sup>9</sup>.

En cuanto al contrato de aprendizaje, éste se dirige a jóvenes mayores de 14 y menores de 24 años, con lo cual vemos que la edad se amplía de 18 a 24 años. Este contrato incluido en la Ley de Fomento del Empleo desde 1991 es excluido del ámbito laboral en 1996 a través del reglamento de la Ley expedido a principios de ese año<sup>10</sup>.

Podemos apreciar que la reforma laboral en materia de fomento del empleo ha significado la inclusión de tres programas de formación de los cuales anteriormente sólo había sido regulado el contrato de aprendizaje. Esta regulación los excluye de la protección del derecho del trabajo al no considerarlos como contratos de trabajo especiales,

<sup>8</sup> Según CAMPANA y PRELLE, hasta ese momento el tema de las prácticas preprofesionales había sido tratado sólo jurisprudencialmente, nota 24 p. 74.

<sup>9</sup> La cobertura es de 14 subvenciones por enfermedad y 30 por accidente con ocasión del convenio.

<sup>10</sup> Lo cual resulta ilegal.

lo cual trae como consecuencia la posibilidad para las empresas de contar con servicios a costo reducido, pues al no generarse vínculo laboral no existe obligación de otorgar los beneficios laborales ni realizar aportaciones a sistemas de salud u otros impuestos, etc. Vemos asimismo que, a lo largo de estos doce años, son en los años 1995 y 1996 donde se presenta una ampliación significativa que permitió al empleador recurrir a esta figura para contratar un gran número de jóvenes y con plazos por demás prolongados.

### Intermediación.

En el tema de la intermediación, ésta viene instaurada a través de las cooperativas de trabajadores y las empresas de servicios. Las cooperativas recibieron atención normativa durante 1990 y 1991 básicamente sobre la calidad de asegurados facultativos de los socios trabajadores a los sistemas de salud. Sin embargo, es la Ley de Fomento del Empleo la que regula esta manera de contratación de manera integral. Las empresas podían contratar los servicios de las empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajadores hasta el 20% de la totalidad de sus trabajadores, debiendo aquéllas empresas estar autorizadas por el Ministerio de Trabajo y constituir un seguro anual para el pago a los trabajadores y otorgarles a los trabajadores destacados los mismos derechos que los trabajadores del sector privado.

El contrato de la cooperativa con la empresa usuaria tendría un plazo máximo de 3 años prorrogables. Asimismo, se estableció que pueden constituirse cooperativas de servicios complementarios.

En julio de 1995 se modifican las normas referidas a las cooperativas de trabajadores y empresas de servicios, concediendo no menores ingresos y condiciones que los trabajadores de la usuaria en labores análogas y si ello no fuera posible, no sería inferior a la remuneración mínima vital y los beneficios de la actividad privada. Sólo prestarán sus servicios con sus socios trabajadores y de ser el caso bajo supervisión y con herramientas propias. En caso de incumplimiento del límite del 20%, el exceso se entendería que tiene relación directa con la usuaria (en 1996, un reglamento precisa que el porcentaje de 20% no se aplica a las empresas de servicios complementarios siempre que éstas tengan autonomía técnica y directiva y que asuman la responsabilidad por sus labores).

Finalmente, la modificación sustancial se produjo en octubre de 1996 donde el porcentaje de personal a ser contratado bajo estas modalidades se incrementó de 20% a 50% para actividades principales y se establece que los ingresos de los socios trabajadores están afectos a los tributos, además de encontrarse excluidas de una fiscalización del Ministerio de Trabajo ni tener una carta fianza que respalde sus adeudos laborales.

La reforma ha consistido en la ampliación de la posibilidad de contar con mano de obra de manera indirecta siendo posible contratar desde 1996 un número elevado de este tipo de personal (hasta el 50%) y no contar con fórmulas de protección (carta fianza, solidaridad) ni mecanismos de fiscalización. En el año 2002, se ha vuelto a la legislación anterior: limitación porcentual (20% para actividades principales temporales), carta fianza y solidaridad de las empresas usuarias en el pago de beneficios sociales y control del Ministerio de Trabajo.

### b) Período de prueba.

El período de prueba a 1991 se mantuvo en 3 meses pudiendo

ampliarse por escrito a 6 meses para los trabajadores calificados y 1 año para el personal de dirección y de confianza, no estando sujetos a este período los que ingresan por concurso y los reingresantes (salvo que fuese en un puesto notoria y cualitativamente distinto) y los que así lo hayan pactado, no pudiendo exceder los trabajadores en este período de 10% del personal, salvo inicio o ampliación de actividades y por causa comprobada, incluyéndose en este período a los contratados a plazo determinado.

En julio de 1995 es donde este instituto se modifica subsistiendo el plazo general y reduciendo la ampliación del plazo adicional que podría pactarse con el personal de confianza de 1 año a 6 meses. Asimismo, se eliminan las exoneraciones a dicho período y la limitación del 10%. En 1996 el reglamento precisa que en caso de suspensión del contrato se suman los plazos, salvo que se cambie a una labor distinta o que ocurra después de 3 años.

Podemos apreciar que con relación a este pacto típico laboral los plazos no han sufrido mayores modificaciones salvo la reducción del mismo para los trabajadores de confianza, siendo lo más significativo la eliminación del tope del 10% que impedía a los empleadores tener un alto número de trabajadores en este período.

### c) Remuneraciones.

Los primeros años de estudio se caracterizan por la continuación de un estado de crisis que venía de años atrás. En efecto, el Perú atravesaba grandes «*desajustes macroeconómicos*» habiéndose disparado la inflación y caído el producto por lo cual se requería el inicio de un programa de estabilización<sup>11</sup>.

Efectivamente, la intervención estatal en el ámbito de la producción normativa de índole laboral es decididamente marcada en el primer año de estudio, pero no precisamente involucra el comienzo del cambio del sistema de relaciones laborales imperante sino más bien constituye una respuesta urgente a la crisis imperante en dicha coyuntura, es decir, la transición obligada de la crisis a la estabilización.

De los propios considerandos de las normas se extraía que el objetivo de éstas era «*proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores*»; «*adoptar medidas destinadas a mejorar el ingreso real de la población asalariada*», denotando que «*... el Gobierno ante la grave situación económica del país se ha visto precisado a dictar un conjunto de normas de emergencia dentro del marco de un Programa de Estabilización Económica encaminada a derrotar la inflación, reactivar la economía y superar los distintos problemas existentes, formando parte del mismo la política de remuneraciones*»<sup>12</sup>.

Debido a estos factores, las normas de este primer año tendían a regular sobretudo el tema de las remuneraciones por la constante devaluación de la moneda nacional, de ahí que todos los meses se expedían normas contemplando incrementos, bonificaciones por costo de vida, etc., para las remuneraciones en moneda nacional, a efectos de que no se perdiera el poder adquisitivo. Asimismo se observaba una intervención estatal en los incrementos ya que a falta de

<sup>11</sup> SAAVEDRA, Jaime. Empleo, productividad e Ingresos Perú (1990-1996). Documento de Trabajo N° 67. Lima: OIT, 1999. p. 7.

<sup>12</sup> Citas extraídas de los considerandos de las normas expedidas en 1990, referidas a los diversos reajustes de remuneraciones.

acuerdos, éstos eran decididos por la Autoridad Administrativa de Trabajo; inclusive, por un período, prohibió los incrementos indexados. Era la norma estatal quien determinaba el número de incrementos que debía contemplar el convenio colectivo y cuándo debían operar, lo que dejaba en claro el rol aún marcadamente intervencionista del Estado en las relaciones laborales.

Sin embargo, es hasta noviembre de 1991 donde la Ley de Fomento del Empleo determina el concepto de remuneración para la reforma, señalando que lo constituye «... *el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición...*» y la alimentación principal, excluyendo determinados conceptos contemplados en la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios<sup>13</sup>, los cuales han sido modificados a efectos de ir incluyendo conceptos, tal como sucedió en el año 1996. De esta manera han quedado excluidos por mandato expreso de la ley conceptos que en algunos casos encajan en la definición de remuneración dada por la Ley de Fomento del Empleo.

Por otro lado, es el Estado quien determina el monto de las remuneraciones mínimas vitales. Dentro de este período, en el año 1990 se reajustó dicho monto en 5 oportunidades, mientras que los años siguientes el reajuste se presentó una vez por año, salvo en 1997 donde hubo 3 reajustes y los años 1995, 1998, 1999 y 2001 en los cuales no se realizaron reajustes.

A partir del 13 de diciembre de 1991 se prohibió el reajuste automático de remuneraciones en función de índices de variación de precios o con relación a moneda extranjera u otro sistema similar, a efectos de que sea sustituido por sistemas que tomen en cuenta la productividad o producción en el centro de trabajo. Además, la Ley de Fomento del Empleo señalaba que podría expresarse las remuneraciones por «*hora efectiva de trabajo*». Esta modificación en la manera de determinar el incremento de las remuneraciones en función de la productividad es lo que CANESSA ubica, siguiendo los objetivos de los procesos de flexibilización trazados por BOYER, como uno de los que ha tomado en cuenta la reforma laboral peruana<sup>14</sup>.

Por su parte el carácter prioritario en el pago de las remuneraciones así como de otros beneficios sociales se mantuvo con la dación de la Constitución de 1993, siendo desarrollada posteriormente y adquiriendo importancia en el contexto de los procesos concursales ya que muchas empresas devinieron en insolventes durante el período de estudio, requiriéndose importar este concepto de privilegio laboral al caso en que la empresa insolvente llegara a disolverse e incluso con una clara preferencia en el momento del pago en caso de la reestructuración patrimonial.

En el tema de las remuneraciones la reforma ha venido a marcar un cambio orientado a que las remuneraciones avancen en función de la producción o productividad empresarial a efectos de incentivar la competitividad de las empresas dentro de un contexto de globalización.

<sup>13</sup> Artículos 39° y 40° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, actuales artículos 6° y 7° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>14</sup> CANESSA, Miguel. *Nueve años de flexibilización laboral en el Perú*. En: Relaciones laborales. Madrid, mayo 2000, p. 1350.

Finalmente, se aprecia un proceso de consolidación y concentración en la determinación de los beneficios laborales así como los tributos laborales sobre el concepto de remuneración. Ello, sin duda, supuso una simplificación importante en la determinación de los costos laborales (aspectos sobre los cuales la reforma ha incidido, detallando los conceptos que no califican como remuneración laboral).

#### d) Beneficios sociales.

Los beneficios sociales (entendido como beneficios de origen legal) han sufrido un proceso de consolidación normativa, apreciándose una regulación más sencilla. Se destaca la eliminación de la bonificación por tiempo de servicios en 1995, la reducción de la participación de los trabajadores a las utilidades laborales así como la desnaturalización de la compensación por tiempo de servicios (en tanto seguro de desempleo) desde 2001, al permitirse depósitos mensuales con disponibilidad inmediata del trabajador.

Con relación a los beneficios sociales podemos manifestar que durante el período de estudio se ha mantenido sin modificación alguna el derecho a las gratificaciones vigente desde 1989. En 2002, se efectuaron algunas modificaciones complementarias.

En cuanto a la participación de los trabajadores en la empresa, ésta se vio reducida a la participación en las utilidades en 1996 quedando atrás la participación en la gestión de la empresa y en su propiedad. Debemos recordar que estas formas de participación explícitamente contempladas en la Constitución de 1979 fueron eliminadas en 1993 del nuevo texto constitucional. Asimismo, la participación en las utilidades contempla ahora un tope máximo destinándose el remanente, de haberlo, a programas de fomento de empleo a cargo del Ministerio de Trabajo.

En relación a la asignación familiar únicamente en 1990 se expide la norma reglamentaria de este derecho creado en 1989 y que no ha sufrido alteraciones a lo largo del período estudiado.

El seguro de vida tampoco es un derecho nuevo, si bien ha sido materia de algunas modificaciones en noviembre de 1991 y julio de 2001.

Sobre los beneficios sociales, la modificación más significativa ha sido la eliminación de la bonificación por tiempo de servicios que era un beneficio otorgado a quienes hubieran cumplido 30 años de servicios para un mismo empleador, el cual ascendía al 30% de la remuneración mensual del trabajador. Este beneficio quedó derogado en julio de 1995, salvo para quienes ya hubieran alcanzado el derecho al beneficio.

Podemos concluir que la reforma laboral no ha creado nuevos beneficios sociales legales sino que ha recortado algunos como el referido a la bonificación por tiempo de servicios.

#### e) Tiempo de trabajo.

En lo referente al tiempo de trabajo podemos enfocarlo desde tres subtemas: i) Las jornadas y horarios de trabajo (incluyendo el sobre-tiempo y trabajo nocturno); ii) Los descansos remunerados que incluyen el descanso semanal, en día feriado y vacaciones anuales y iii) Licencias y permisos.

En general, la década de los noventa consolidó y reguló los

descansos remunerados (no apreciándose cambios significativos) y ha modificado las jornadas y horarios de trabajo pasando de una regulación de las facultades del empleador a una concesión amplia de facultades para modificar la prestación laboral (en 2002 se implementaron algunas reformas que han procedimentalizado en parte la facultad del empleador para introducir modificaciones).

### Jornada de trabajo.

Regulada en noviembre de 1991, diciembre de 1992, 1996 y 1997. En 1991 se fomentó el acuerdo entre partes para la modificación de las jornadas y horarios teniendo como criterios la maximización de la producción y productividad, resolviendo a falta de acuerdo la Autoridad Administrativa de Trabajo si fueran indispensables para estos fines (ello se condice con el afán de impulsar la competitividad empresarial).

Posteriormente se establecieron los procedimientos para modificar los turnos, días u horas de trabajo y modificar, suspender o sustituir prestaciones económicas y condiciones de trabajo y suspender la relación laboral señalando que el empleador en uso de su poder de dirección podría introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajo siendo los criterios las necesidades de la empresa y la razonabilidad. Nuevamente, ante el desacuerdo, la decisión recaía en la Autoridad de trabajo (que de no pronunciarse activaba el silencio administrativo positivo). El empleador podía aumentar la jornada hasta la máxima legal incrementando la remuneración en forma proporcional con una sobretasa mínima del 25% de la hora al momento de la extensión de la jornada. Por su parte con relación a las jornadas extraordinarias o sobretiempo se remuneraba con una sobretasa del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, siendo este servicio extra voluntario para las partes. Asimismo, se podía compensar el trabajo extraordinario con permisos o descansos por el mismo tiempo trabajado en sobretiempo (no se consideran sobretiempos los realizados de manera indispensable por casos de accidente o fuerza mayor o por peligro o seguridad de los bienes de la empresa).

En 1996, se expidió una nueva Ley sobre las jornadas (diurnas y nocturnas), horarios y sobretiempo donde se establece como facultades del empleador el fijar la jornada ordinaria (dentro del límite máximo constitucional), jornadas compensatorias, reducir o ampliar los números de días de trabajo, los turnos (fijos o rotativos). Asimismo, contempla su facultad para fijar el horario de trabajo y modificarlo pudiendo los trabajadores, si ello implicase un cambio mayor de una hora, someter la variación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sobre las horas extras, se establece la voluntariedad de las mismas, salvo hechos que pongan en peligro la empresa pagándose no menos del 25% adicional por hora, calculado sobre la remuneración ordinaria o compensada con periodos equivalentes de descanso. Esta norma fue reglamentada precisándose que la disminución de la jornada no podía implicar una reducción de remuneración, salvo pacto expreso, debiendo las modificaciones ser comunicadas a los trabajadores con diez días de anticipación; además, se precisó que las jornadas compensatorias no pueden afectar el descanso semanal y los días feriados, tampoco la reducción de días laborables al descanso vacacional.

Podemos apreciar que en la manera cómo organizar la jornada y el horario de trabajo, ésta se ha ido inclinando a lo largo del tiempo hacia el incremento del poder de decisión del empleador, quien en función de criterios atinentes a los intereses del negocio tiene un amplio margen de discrecionalidad sobretodo a partir de las últimas mo-

dificaciones, constituyéndose como límites a este poder la jornada máxima constitucional y la imposibilidad de incrementar la jornada si fue reducida por mandato legal o convencional. Aunque siempre queda la posibilidad de que los trabajadores en grupo (en la vía administrativa) o individualmente (vía judicial) puedan cuestionar los cambios pero siempre con posterioridad.

Cabe indicar que en el 2002, se modificaron ciertos aspectos de las jornadas y horarios de trabajo, destacándose la introducción de un procedimiento para modificaciones introducidas por el empleador.

### Descansos Remunerados.

Las normas sobre descansos remunerados no han sido abundantes salvo en el caso de feriados ya que a lo largo de cada año estudiado se observa la instauración de feriados laborales, algunos de los cuales son obligatorios, otros también lo son, pero permitiendo la recuperación de las horas dejadas de laborar, otros dejan a decisión del empresario privado el acogerse o no a dichos feriados incluyendo la posibilidad de que las horas dejadas de laborar sea recuperadas previo acuerdo de las partes.

Sobre los descansos, en 1991 se expidió la ley de la materia y al año siguiente su reglamento; básicamente sobre el descanso semanal establece el derecho de los trabajadores a 24 horas de descanso consecutivo en cada semana, de preferencia el domingo, pagándose el trabajo en ese día con una sobretasa del 100%. En cuanto a los descansos en feriados, algunos de ellos se gozan en la fecha indicada y el resto el lunes siguiente pudiendo establecerse otros por ley. Si se labora en feriado, corresponde una sobretasa de 100%. Las vacaciones anuales ascienden a treinta días de descanso por un año de servicios pudiendo autorizarse descansos no inferiores a 7 días, y acumularse dos periodos vacacionales con por lo menos 7 días de descanso al año y ser reducido a 15 días con la compensación respectiva teniendo derecho a récord trunco y a una indemnización en caso de descanso no gozarlo en la oportunidad debida.

Se excluye de los pagos de sobretasas a los trabajadores de dirección o inspección o que trabajen sin fiscalización directa superior y los que perciban el 30% o más de la tarifa que cobra el establecimiento. Y en el caso de vacaciones los gerentes o representantes que hayan optado por no hacer uso del descanso.

Como podemos ver las modificaciones en este tema vienen dadas por la unificación de este tema para empleados y obreros y la necesidad que en caso de acumulación goce el trabajador por lo menos de 7 días de descanso. Con lo que la reforma no ha incidido de manera radical sobre este derecho.

### Licencias y permisos.

Los casos de licencias más resaltantes son las concedidas con motivo de la maternidad. En 1996 la licencia pre y postnatal otorgaba el descanso habitual de 45 días antes y 45 después (existe la posibilidad de trasladar el descanso pre natal al período postnatal comunicando al empleador con 2 meses de anticipación). Además, se regula el caso de adelanto o retraso del parto, en este último caso esos días se considerarán como descanso por enfermedad.

Asimismo se concede 30 días remunerados en caso de adopción de menores de 12 años.

En ambos casos al finalizar las licencias se puede gozar de las vacaciones adquiridas si las hubiera. Ligado a este tema están los permisos de 1 hora, considerada laborada para todo efecto legal, por lactancia los cuales en un primer momento se otorgaron por 6 meses (en 1999) para ser ampliado a un año en 2001.

#### f) Condiciones de trabajo.

A nivel de las condiciones de trabajo, el cambio más radical ha sido la eliminación del procedimiento para que el empleador introduzca las modificaciones al lugar, tiempo, forma y funciones de la prestación del trabajador. De este modo, desde 1995, el empleador tiene la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, tanto esenciales como las no esenciales, sin que exista un procedimiento previo para ello (con excepción para la prevista para la jornada y horario de trabajo) y pese al perjuicio que pudiera ocasionar al trabajador. Ciertamente, la legislación prevé que la modificación se encuentre respaldada en la razonabilidad y las necesidades de la empresa.

#### g) Extinción de la relación laboral.

La terminación del contrato de trabajo importa abordar las consecuencias legales previstas para el despido. De una estabilidad laboral absoluta (con derecho a la reposición en caso de despido arbitrario), se pasó a una estabilidad laboral relativa (con derecho a la indemnización).

En cuanto a la extinción laboral, centrada principalmente en el tema de la estabilidad laboral de salida, en los años 1990 y 1991 se expidieron normas que introdujeron modificaciones al sistema laboral que venía de los años 80, los cuales a pesar de tener rango inferior a la ley la modificaron a efectos de ampliar la posibilidad de despido. Sin embargo, los cambios orientados a una reforma del modelo de estabilidad laboral de salida a efectos de su flexibilización se inician en noviembre de 1991 con la Ley de Fomento del Empleo, que hace suyas esas modificaciones anteriores y a partir de ese momento, el sistema comienza su transformación a consecuencia de las modificaciones posteriores que culminan, en su mayoría, a finales de 1996.

Sobre este tema, podemos resaltar lo siguiente:

- i) Se diferencia el despido del cese colectivo por causas objetivas que afectan a la empresa (a lo cual la norma denomina «extinción de la relación laboral por causas objetivas»), de esta forma se retira un importante supuesto del despido de la respectiva protección.
- ii) No otorga estabilidad laboral de salida a los que laboren una jornada inferior a 4 horas diarias<sup>15</sup>.
- iii) Incluye como causa de terminación de la relación laboral la jubilación en los casos que el trabajador cumpla 70 años de edad.
- iv) Incluye como causa de despido las relacionadas con la capacidad del trabajador. Asimismo, para el caso de la inhabilitación para el trabajo también procede si es impuesta por la autoridad adminis-

trativa competente. En cuanto al caso de despido por comisión de delito doloso, la modificación consiste en que no se requiere que la pena sea privativa de la libertad sino que ahora sólo basta la condena penal. En cuanto a las faltas graves, como habíamos adelantado, se recogen las creadas por el Decreto Supremo N° 016-90-TR incrementando así las causales a través de las cuales el empleador puede dar por finalizado el vínculo laboral.

- v) Se crea la figura del despido nulo, es decir causales prohibidas que, de ser utilizadas para dar fin al contrato, traen como consecuencia la reposición del trabajador salvo que éste opte por la indemnización. Dichas causales protegen derechos fundamentales de los trabajadores como son: i) la afiliación sindical y participación en la actividad sindical; ii) el pretender ser candidato, serlo o haberlo sido (en 1996 el reglamento limita esto imponiendo plazos lo cual restringe lo establecido en la ley); iii) presentar queja o participar en un proceso contra el empleador (siempre que no haya configurado falta grave de injuria y faltamiento de palabra); iv) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma (señalando el reglamento e concepto de discriminación)<sup>16</sup> y; v) el embarazo durante los 90 días previos y posteriores al parto. Esta última causal es modificada en octubre de 1999, a efectos de establecer la presunción de nulidad de despido en caso de embarazo siempre que se hubiera comunicado por escrito del estado de la trabajadora al empleador y, además, amplía la protección a todo el embarazo hasta 90 días después del parto.

Dichas causales se vieron incrementadas por normas ajenas al derecho laboral. Así en junio de 1996 se amplió el derecho a la nulidad de despido si éste tuvo como motivo la enfermedad del VIH o SIDA y en enero de 1999 se prohibió el despido por motivo de discapacidad bajo sanción de nulidad.

Como vemos a nivel reglamentario se precisan aspectos de estas causales que lo único que logran es dificultar la reposición del trabajador. Sobre este mismo tema, el reglamento señala que las acciones de nulidad y de indemnización son excluyentes con lo cual «El efecto de la norma ha sido el de desanimar la interposición de acciones de nulidad de despido, porque debiendo el trabajador probar el motivo del despido (y por la dificultad probatoria) se preferiría iniciar la acción indemnizatoria, evitando así quedarse sin reposición y sin indemnización.»<sup>17</sup>

Finalmente, sobre este tema, salvo el supuesto del embarazo, un problema relevante es la acreditación de la causal de nulidad, en tanto que el trabajador es quien debe demostrarla en un proceso.

- vi) En cuanto a la reparación del daño, en un primer momento se mantiene la estabilidad laboral absoluta al permitirse al trabajador optar por la reposición o la indemnización; sin embargo, se dotó al juez con la facultad de decidir la indemnización aunque el petitorio hubiese sido la reposición si consideraba ésta inviable.

En 1993, como ya habíamos anotado anteriormente, con la dación de una nueva constitución se elimina la referencia a la

<sup>15</sup> Autores como CORTÉS, Juan Carlos. *Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador*. En: Estudios sobre la flexibilidad laboral en el Perú. Lima: OIT, 2000, p. 169 y NEVES, Javier. Op. Cit., consideran que dicha exclusión podría constituir una violación a la Constitución de 1979 e incluso a la de 1993.

<sup>16</sup> Como la notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre diversos trabajadores.

<sup>17</sup> CORTÉS, Juan Carlos. Op. Cit., p. 176.

estabilidad laboral; sin embargo el artículo 27° contempla la *adecuada protección contra el despido arbitrario*. A decir de CORTÉS «La Constitución de 1993 vino a subsanar las inconstitucionalidades establecidas en la normativa de inicios de la reforma con respecto a la Constitución anterior, quedando claro que el nuevo marco no nace de la reforma de la norma fundamental sino de la normativa anterior a ella».<sup>18</sup>

Continuando con el desarrollo legislativo, dicho modelo es transformado en julio de 1995 al eliminarse la posibilidad de reposición en caso de despido injustificado correspondiendo únicamente la indemnización (estabilidad laboral relativa impropia) reservando la reposición sólo al caso de la nulidad de despido (estabilidad laboral relativa propia)

vii) En la década de los 90 se modificaron en varias oportunidades el monto de la indemnización por despido arbitrario. Así, de una remuneración escalonada en función de la antigüedad del trabajador, se pasó a una remuneración mensual por cada año de servicios más la fracción con un mínimo de 3 y máximo de 12 remuneraciones. En octubre de 1996 se reduce la indemnización a media remuneración por cada año de servicios con un tope de 12 remuneraciones; sin embargo, este monto sufre una nueva modificación en noviembre de dicho año fijándose finalmente en una remuneración y media por cada año de servicios con un tope de 12 remuneraciones computándose las fracciones por dozavos y treintavos.

viii) El cese colectivo estaba sustentado en 4 causales dentro de las cuales se encontraba la denominada «*necesidades de funcionamiento*» que permitía cesar 5% del personal de manera anual con la sola obligación por el empleador de indemnizarlo<sup>19</sup> A los pocos días de expedida la norma, fue modificada precisamente para establecer que en este supuesto no debía seguirse el procedimiento del cese colectivo debiendo el empleador acreditarlo y comunicarlo. Dicha causal quedó derogada en julio de 1995.

En los procesos de reducción de personal por causas objetivas, se instaura el silencio administrativo positivo, es decir, que si la autoridad no se pronunciaba expresamente en el plazo legal se entendía aprobada la solicitud de autorización de cese colectivo.

En octubre de 1996 se introduce una nueva causal, la reestructuración, incorporada por la norma concursal la cual permitía que con la declaración de insolvencia el empleador pudiera cesar con la sola obligación de cursar una carta notarial con 10 días de anticipación. Además, otras modificaciones flexibilizan el procedimiento del cese colectivo, tal como se puede observar de la síntesis efectuada en 1996.

ix) Se recorta el plazo para accionar la reposición o indemnización a 30 días cuando antes este plazo sólo era aplicable cuando la pretensión era la reposición subsistiendo así el derecho del trabajador a pedir la indemnización con posterioridad.

x) En cuanto a la suspensión del despido, ésta se limitará en 1991 al hecho de que no se hubiera respetado las formalidades del des-

pido, siendo eliminada incluso esta posibilidad en julio de 1995.

xi) En cuanto a las remuneraciones devengadas, éstas procedían ya sea que el trabajador optase por la reposición o la indemnización (de acuerdo a determinados criterios establecidos en la norma). Dicha posibilidad se mantuvo en la ley de 1991 aunque los períodos de cálculo variaron. Sin embargo se descontaba los períodos de inactividad procesal que no fueran imputables a las partes con lo cual el trabajador se veía afectado ante la posibilidad de reducción de los devengados. Finalmente en 1995 se eliminaron los devengados para el caso de despido arbitrario.

xii) En lo referente a la asignación provisional con cargo a los beneficios sociales terminó por limitarse en 1995 a los casos de despido nulo y hasta por el monto máximo de la compensación por tiempo de servicios adeudada.

xiii) A efectos de que se reponga efectivamente a los trabajadores se estableció una multa que se incrementaría en 30% del monto original por cada requerimiento judicial incumplido. Esto ha quedado reducido al caso de despido nulo que es el único a través del cual se puede lograr la reposición.

En síntesis, sobre el tema específico de la estabilidad laboral, la reforma ha sido paulatina al comenzar manteniendo la estabilidad laboral, permitiéndose la reposición ante un despido injustificado y uno nulo para posteriormente mantenerla sólo para el caso del despido nulo pues para el supuesto de despido injustificado sólo podría plantearse el pago de una indemnización. De ahí que podemos concluir que hemos pasado de un sistema de estabilidad absoluta a una de estabilidad relativa propia (caso de nulidad de despido) e impropia (caso de despido arbitrario)<sup>20</sup>.

Finalmente, sobre este tema, debemos indicar que desde setiembre de 2002, el Tribunal Constitucional viene inaplicando la norma laboral que permite el despido incausado (en cuyo caso procede el pago de la indemnización). De este modo, el Tribunal Constitucional ha modificado el sistema de protección ante un despido sin causa de tal manera que está declarando fundada las acciones de amparo interpuestas por trabajadores despedidos sin causa o los llamados despidos fraudulentos y ordenando la reposición al centro de trabajo (en estos casos, se alega la transgresión de los derechos fundamentales de trabajo y la libertad de trabajo).

#### h) Prestación por desempleo.

Se ha mantenido como prestación frente al desempleo la compensación por tiempo de servicios, la cual ha sufrido dentro de este proceso de reformas una serie de modificaciones importantes en marzo y abril de 1991 con la instauración de un régimen transitorio, el cual fue

<sup>20</sup> Sobre la reforma en la extinción de la relación laboral por decisión del empleador, CORTÉS concluye: «... consideramos que la flexibilización de la terminación de la relación de trabajo tal como se hizo, quebró un modelo basado en la estabilidad laboral como un «superderecho» y creó otro basado en el temor a la pérdida del empleo, lo que aparentemente crea mayor productividad, pero que por constataciones empíricas no resulta cierto, ya que no genera una vinculación entre el trabajador y la empresa, el empleador no invierte en la formación de un trabajador temporal y la productividad se resiente».

<sup>18</sup> Ibid., p. 169.

<sup>19</sup> CORTÉS, Juan Carlos. Op. Cit., p. 166, señala que se trataría de un despido libre.

superado en julio de ese mismo año con la dación de una nueva ley que fue reglamentada en noviembre. Esta norma sufrió nuevas modificaciones en abril de 1992 y octubre de 1996, las que fueron recogidas en un Texto Único Ordenado en 1997, teniendo ligeras modificaciones en 1998 y 2000. Luego de todo este tránsito de modificaciones, se instauró a partir de enero de 2001 un régimen transitorio que se ha ido prorrogando hasta la actualidad.

Dicha prestación se encontraba el sistema laboral anterior a cargo del empleador quien mantenía los depósitos en una cuenta especial a su cargo a efectos de entregárselo al trabajador al momento del cese. Luego, transitoriamente se calculaba en 1/12 y se depositaba en una cuenta bancaria del trabajador en mayo y octubre, luego las fechas de depósito variaron, se depositarían en los 15 días de mayo y noviembre, siendo incluidas luego las fracciones de mes al computarse por treintavos. En 1996, se abre la posibilidad a los reintegros por depósitos diminutos, se redujo de dos años a uno el plazo del convenio de sustitución de depósitos y por un plazo máximo de 4 años vencidos en octubre de 2000 (sin embargo se fue aplazando hasta el 28 febrero de 2001). A partir de noviembre de 2001 no podían ser sustituidos los depósitos y máximo al 1 de enero de 2001 debían ser pasados los depósitos acumulados a la entidad bancaria en máximo 48 armadas.

Hasta este momento, el monto máximo de la compensación por tiempo de servicios de la que podía disponer el trabajador antes del cese era el 50%. En junio de 1999, mediante el D.U. N° 030-99, se implementa el retiro adicional del 15% por un plazo de 60 días para finalizar instaurándose un régimen transitorio (en diciembre de 2000) por el cual esta prestación se depositaría mensualmente siendo el 100% de libre disponibilidad (retiro durante la relación laboral) mientras se mantuviera en vigencia este régimen, el cual se ha ido prorrogando sucesivamente lo que ha conllevado a desnaturalizar el objetivo de la norma que era ser una prestación de desempleo al momento del cese del trabajador.

### i) Relaciones colectivas de trabajo.

Al ingresar a la década del noventa, las relaciones colectivas de trabajo tenían una fuerte intervención del Estado, especialmente en la resolución de conflictos colectivos, la actividad sindical suponía una actuación de los sindicatos en la negociación colectiva –tanto a nivel de empresas como a nivel de rama de actividad como construcción civil, banca, electricidad, textil, etc.- y la utilización de la huelga como mecanismo de presión al empleador –aunque el Ministerio las declaraba ilegales o improcedentes-.

La reforma más relevante –casi la única- se produjo en 1992. La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo supuso una reducción de los niveles de negociación colectiva, una menor promoción y protección a las actividades sindicales, una limitación casi excluyente en las negociaciones por rama de actividad y la concesión a las partes de una autonomía importante en los procesos de negociación de los pliegos de reclamos. Lo expuesto, más las reformas individuales de trabajo que hemos descrito y la falta de adecuación de las partes a las nuevas reglas, trajeron como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones sindicales y una reducción significativa de la negociación colectiva.

Finalmente, cabe anotar que a comienzos de 2003, se aprobaron ciertas reformas normativas que adecuan la legislación interna a las observaciones realizadas por la OIT a las normas colectivas. Empero, estas reformas no importan una modificación sustancial de lo expresado precedentemente.

## 2.2 Las etapas de la reforma laboral: a título de conclusión

Como podemos ver, el nuevo sistema de relaciones laborales implantado por la reforma normativa operada en los 90 ha permitido ampliar la posibilidad de contratación temporal así como recurrir a mano de obra diferenciada, otorgando a los empleadores posibilidades distintas a la contratación indefinida, de acuerdo a las necesidades propias de sus negocios. Como correlato de ello, también la estabilidad de salida se ha mermado y terminó por sustituirse la estabilidad absoluta por una relativa donde la causalidad del despido no es requisito ineludible.

Por su parte, la organización de la relación laboral quedó en manos del empleador quien ha visto a lo largo de estos años revitalizado su poder directriz mientras que la capacidad negocial de los trabajadores individual o colectivamente ha ido decreciendo como consecuencia de las modificaciones operadas, la misma que se aprecia en el debilitamiento de la capacidad negocial sindical a consecuencia de la *microsindicalización o atomización* así como otros límites impuestos en las normas colectivas.

Vemos así que de un sistema marcadamente garantista con estabilidad en el empleo y participación del trabajador en la empresa, donde la actuación empresarial no tenía márgenes amplios se pasa a un debilitamiento de este sistema con el correspondiente fortalecimiento de los poderes empresariales.

Como resulta ya del todo obvio, la reforma operada tuvo como fuente las normas estatales sobretodo con una fuerte intervención del poder ejecutivo, a través de la delegación de facultades, ya que las modificaciones sustanciales provienen sobretodo de decretos legislativos o decretos leyes.

Ahora bien, dentro de este proceso de reforma podemos ubicar dos picos o etapas claves que marcaron los cambios en el sistema de relaciones laborales. Estos momentos se detallan a continuación:

### a) Años 1991 y 1992.

Luego del período de adecuación<sup>21</sup> derivado de las reformas económicas, el cual concluye hacia mediados de 1991, se gesta el proceso de reforma laboral y comienza la modificación del sistema hasta entonces imperante. Resulta significativo este período pues durante él se presentaron los siguientes cambios:

#### Contratación laboral

- Se establecen modalidades que permiten la contratación temporal sin los requisitos de temporalidad o accesoriedad.
- Se incrementan los plazos de los contratos sujetos a modalidad.
- La aprobación de los contratos sujetos a modalidad se convierte en automática sin verificación previa de la causal que la justifica.

#### Formación profesional

- Se regulan programas de formación profesional excluyéndolos del ámbito del derecho del trabajo.
- Se transforma la obligación de contar con un seguro para los

<sup>21</sup> Dentro de este período, en 1990 (primer año de nuestro estudio) las reformas inciden en el tema salarial, estableciéndose limitaciones al pago de retribuciones derivado de la situación económica.

jóvenes en formación laboral en una alternativa.

- Se amplía la edad de los jóvenes que pueden optar por el contrato de aprendizaje.

#### Remuneraciones y beneficios sociales

- Se implantan los criterios de productividad y competitividad en la determinación de las remuneraciones.
- Se modifica las normas de compensación por tiempo de servicios.

#### Tiempo de trabajo

- Se implantan los criterios de productividad y competitividad en la determinación de las jornadas.

#### Extinción de la relación laboral

- Se amplían las causales de despido y cese colectivo.
- Se establece un plazo de caducidad para demandar no sólo la reposición sino también la indemnización.

#### Relaciones colectivas

- Se introducen las reformas colectivas de trabajo.

#### b) Años 1995-1996.

Durante estos años, la reforma llega a su punto más alto donde las modificaciones fueron decisivas para la configuración del nuevo sistema de relaciones laborales. En este período:

#### Contratación

- Se incrementa el plazo máximo para la contratación a plazo fijo.
- Se modifica el monto de la indemnización por terminación de la relación antes del vencimiento del plazo fijado.
- Se termina de sustituir la aprobación de los contratos a plazo fijo por la simple comunicación y registro.
- Se elimina el tope de 10% de trabajadores en período de prueba.

#### Formación profesional

- Se incrementa la edad de los jóvenes que pueden acceder al programa de formación laboral juvenil.
- Se incrementa el plazo de duración del programa de formación laboral juvenil.
- Se duplica el porcentaje de jóvenes en formación laboral que pueden ser contratados por las empresas.
- Se permite acceder a este programa de formación laboral a jóvenes que siguen estudios superiores.
- Se excluye al contrato de aprendizaje del ámbito del derecho del trabajo.

#### Intermediación

- Se incrementa sustancialmente (de 20 a 50%) el porcentaje de personal de cooperativas o de empresas de servicios que puedan ser destacadas a la empresa usuaria.

#### Remuneración y beneficios sociales

- Se incrementa la lista de conceptos excluidos del concepto de remuneración (no generan costos laborales).
- Se elimina la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de la empresa.
- Se derogó el beneficio legal de la bonificación por tiempo de servicios.
- Se fija la regla de la prescripción laboral a tres años y computados desde la oportunidad en que corresponde el pago de cada beneficio social (no desde el cese).

#### Tiempo de trabajo

- Se extienden las facultades del empleador en la modificación de las condiciones de trabajo (jornada y horarios de trabajo, por ejemplo).

#### Extinción de la relación laboral

- Se establece como excluyentes las acciones de nulidad e indemnización por despido.
- Se elimina la reposición para el supuesto de despido injustificado.
- Se modifican en varias oportunidades el monto de la indemnización por despido arbitrario. Se elimina la posibilidad de suspender el despido y la asignación provisional y los devengados quedan reducidos al supuesto de despido nulo.
- Se deroga el cese colectivo por necesidades de funcionamiento de la empresa.
- Se incluye como nueva causal de cese colectivo la reestructuración patrimonial.
- Se facilita el procedimiento a seguir en caso de cese colectivo.

Estas son las dos etapas que han incidido en la reforma laboral implantada en el Perú en los años 90. Sin embargo desde el año 2001 (último año de nuestro estudio) a la actualidad se vienen introduciendo ciertas modificaciones que consideramos importante presentar.

#### c) Años 2001-2003.

En efecto, luego del término del gobierno de Fujimori, se verifican ciertos cambios en la legislación laboral que suponen un leve retroceso en la reforma laboral y se verifica una mayor regulación normativa y jurisprudencial. Si bien no se ha retornado al sistema imperante hasta 1991, existen varios cambios legales que suponen una mayor regulación del tema laboral. Veamos algunos de estos cambios:

#### Formación profesional

- Se regula la contratación de jóvenes y practicantes, estableciéndose un plazo menor (de tres a un año), límites porcentuales (de 40% a 10%) y otros controles sobre el uso de estas figuras no laborales.

#### Intermediación

- Se ha limitado grandemente la intermediación laboral (cooperativas de trabajadores y empresas de servicios), en tanto se ha establecido una carta fianza de garantía de los beneficios sociales así como la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria; además, se ha reducido de manera radical las posibilidades del destaque de personal.

#### Tiempo de trabajo

- En materia de horario y jornada de trabajo, la regulación ha supuesto que se determine un procedimiento de control a las facultades del empleador.

#### Relaciones colectivas

- Existe leves reformas que han adecuado la legislación interna a las observaciones de la OIT en las relaciones colectivas de trabajo.

#### Inspecciones

- Se ha previsto un nuevo procedimiento de inspección laboral que pretende modificar la función inspectiva y elevar los índices del cumplimiento de la normativa laboral.

### Extinción de la relación laboral

- Finalmente, aun cuando no es un cambio legislativo, no podemos dejar de referirnos a la nueva jurisprudencia del Tribunal Constitucional que considera que todo despido incausado o fraudulento importa una trasgresión a derechos constitucionales y por ende, amerita la reposición del trabajador (mientras que en la vía ordinaria, la protección ante estos casos, es la indemnización).

Como se ha visto, las reformas laborales han tenido una evolución que ha importado una tendencia hacia la flexibilización o desregulación desde el inicio de los noventa, cuya base se forjó en los primeros años de la década y alcanzó su mayor expresión entre 1995 y 1996. Luego, se han apreciado leves reformas hasta comienzos del 2001, año a partir del cual se aprecia una tendencia hacia la regulación laboral (pero que, ciertamente, no se acerca a los niveles de regulación de la década de los ochenta).

Sobre la base de lo señalado, consideramos que lo apreciado en los noventa nos deja varias lecciones a tener en cuenta en la regulación del mercado de trabajo. En tal sentido, consideramos que las alternativas y posibles acciones que se pueden implementar son las siguientes:

1. Debe tomarse en cuenta que, si bien el impulso y realización de las políticas económicas no puede hacerse enteramente dependiente del tema laboral, tampoco debe obviarlos<sup>22</sup>. Es innegable la vinculación existente entre las políticas económicas y la regulación laboral, pero debe considerarse también que la protección al trabajador y la efectividad de muchos derechos laborales no puede subordinarse a la efectividad de las políticas económicas. Contrariamente, a lo que se piensa, el ejercicio efectivo de muchos derechos fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, descansos remunerados) no constituye un obstáculo al desarrollo económico, sino, por el contrario, lo impulsa y lo hace sostenible. Justamente, las instituciones y normas laborales son los mecanismos adecuados para lograr un desarrollo económico con equidad.
2. El precarización del empleo producida por las reformas de la década de los noventa, así como el retiro del Estado de la regulación de los conflictos laborales sumado a la reducción de la presión sindical, han generado una "presión social" que se aprecia hoy en día en las relaciones laborales. El contexto da cuenta de una persistente presión de trabajadores y empleadores frente Estado para la atención de sus demandas; elevación –todavía leve– de la conflictividad laboral a todo nivel e; inclusive, reacción jurisprudencial ante el ejercicio excesivo de las facultades del empleador apreciada, por ejemplo, en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional que ordenan la reposición laboral no obstante la legislación prevé el pago de la indemnización como reparación ante el despido arbitrario. No se puede olvidar el ineludible rol de equilibrio y soporte de los conflictos laborales que tiene el Derecho Laboral<sup>23</sup>.
3. De lo dicho, estimamos que el proceder unilateral en la implementación de reformas llevadas a cabo por el Estado en la década de los noventa debe ser sustituido por mecanismos negociados y concertados de regulación, que cuenten con la participación activa de todos los sectores involucrados. Es importante, para ello, que el Estado confiera un mayor impulso al diálogo social, que tiene su mejor expresión en el Consejo Nacional del Trabajo, instancia que consideramos debe constituirse en el principal canal de regulación laboral.
4. Es importante que se propicie un mayor debate del Proyecto de Ley General de Trabajo, instrumento que pretende equilibrar las relaciones laborales luego de las reformas de los noventa. Es necesario que el Estado impulse un auténtico debate social del proyecto, previamente a su eventual aprobación. La importancia de dotar de legitimidad a esta iniciativa legislativa deriva del hecho que se trataría de la primera norma consolidada en materia laboral. Sin duda, en tanto debatida por empleadores, trabajadores y sociedad civil, su nivel de aplicación puede ser mayor.
5. Debe dotarse al Ministerio de Trabajo de recursos suficientes para desarrollar y potenciar el servicio de inspecciones laborales. Es de suma relevancia que la Autoridad de Trabajo pueda cumplir con todas las funciones previstas en sus disposiciones internas: promoción de trabajo, fiscalización del cumplimiento de las normas, promoción de relaciones laborales adecuadas y equilibradas, etc. Resultaría recomendable a estos efectos, plantear un acuerdo estratégico de fiscalización con SUNAT –del tipo realizado por ESSALUD– que dote de mayor efectividad la labor de supervisión. Ello se torna más necesario aún en una coyuntura en la que las obligaciones tributarias se anticipan en términos de plazos y exigencias a las laborales. Sin perjuicio de ello, la potenciación y protección de la libertad sindical en el ámbito empresarial puede conformar un canal complementario y hasta más efectivo de vigilancia del cumplimiento de la norma laboral.
6. Es importante que el Estado difunda las buenas prácticas empresariales y sindicales y toda política que propicie un buen clima laboral. Para ello, debe cumplir él mismo con las normas laborales que emana (recordemos que no cumple puntualmente con el pago de los tributos laborales, tiene personal contratado bajo locación de servicios, no paga horas extras, etc.) y constituirse en un claro ejemplo de un "buen empleador". De otro lado, deben emitirse disposiciones que reconozcan, promuevan y estimulen las buenas prácticas empresariales (clima laboral óptimo, ausencia de multas laborales, inversión en capacitación y promoción laboral, introducción de criterios de productividad en beneficio de los trabajadores, etc.).
7. Es necesario que se establezca una agenda laboral. No se aprecia una política laboral coherente y coordinada por parte del Estado. No quedan claro cuáles temas (tanto generales como particulares) se enfocarán desde la política laboral en los próximos años, ni los objetivos de las inspecciones sobre el cumplimiento de un determinado beneficio social. Tal vez, los efectos de esta indefinición contribuyen a hacer perdurable el clima de inestabilidad que ha caracterizado la década de los noventa.

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS, José. *Lógica de mercado y trabajo*. En: Revista Relaciones Laborales N° 3. Madrid, Febrero 2003.

<sup>23</sup> MONERO PEREZ, José Luis: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas, 1996, pp. 16 y ss.

| SISTEMA DE RELACIONES LABORALES<br>(INSTAURADO EN LOS AÑOS 90)               |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      | MODIFICACIONES<br>AL SISTEMA |      |      |  |
|--|---|--|--|------|--|------|--|---|------|------|------------------------------|------|------|--|
| CAMBIOS  | ANTES   | 1990                                     | 1991   | 1992 | 1993   | 1994 | 1995   | 1996  | 1997 | 1998 | 1999                         | 2000 | 2001 | 2002<br>2003   |
| <b>CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>   |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Nuevas modalidades contractuales temporales                                  | Siete modalidades                             |  | Nueve modalidades  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Plazo de la contratación   | 1 año   |  | De seis meses a tres años  |      |  |      | De seis meses a cinco años   |   |      |      |                              |      |      |  |
| Aprobación   | Previa  | Automática                               | Automática   |      |  |      | Comunicación y registro  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Estabilidad  | Remuneraciones hasta que finalice el contrato |  |  |      | La constitución de 1993 elimina la mención a estabilidad laboral |      | Establece como tope 12 remuneraciones  | Remuneración y media por cada mes que falte con tope de 12 remuneraciones |      |      |                              |      |      |  |
| <b>CONTRATACIÓN NO LABORAL</b>   |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| <b>FORMACIÓN LABORAL JUVENIL</b>   |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Edad   |   | De 16-21 años                            |  |      |  |      | De 16-25 años  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Requisitos   |   | No seguir estudios superiores o técnicos |  |      |  |      | Se incluye a los que siguen estudios superiores o técnicos no concluidos   |   |      |      |                              |      |      |  |
| Porcentaje de contratación   |   | 15%                                      |  |      |  |      | 30%  | 40%   |      |      |                              |      | 10%  | 10% +  |
| Plazo máximo del convenio  |   | 18 meses                                 |  |      |  |      | 36 meses   |   |      |      |                              |      |      | 12 meses   |
| Contratación de seguro contra accidentes o enfermedades                      |   | Obligatorio                              | Facultativo (optando por asumir el costo)                                    |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Plazo del convenio   |   | Se regula por primera vez                | Para el caso de egresados solo por el tiempo exigido por optar por el título |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      | Pegulo el plazo para egresados   |
| Seguro   |   | Obligatorio                              | Facultativo (optando por asumir el costo)                                    |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| <b>APRENDIZAJE</b>   |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Edad   | 14-18   |  | 14-24  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Naturaleza del vínculo   | Laboral                                       |  |  |      |  |      | No laboral   |   |      |      |                              |      |      |  |
| <b>INTERMEDIACIÓN</b>  |   |  |  |      |  |      |  |   |      |      |                              |      |      |  |
| Porcentaje de contratación (empresas de servicios temporales o cooperativas) |   | 20%                                      |  |      |  |      | El 20% no se aplica a las cooperativas de servicios complementarios con autonomía luego se eleva el porcentaje a 50% |   |      |      |                              |      |      | El 20% no se aplica a las cooperativas de servicios complementarios con autonomía luego se eleva el porcentaje a 50% |

| SISTEMA DE RELACIONES LABORALES<br>(INSTAURADO EN LOS AÑOS 90) |   |      |   |      |  |   |  |      |      | MODIFICACIONES<br>AL SISTEMA |      |      |      |   |
|--|---|------|---|------|--|---|--|------|------|------------------------------|------|------|------|---|
| CAMBIOS  | ANTES   | 1990 | 1991  | 1992 | 1993   | 1994  | 1995   | 1996 | 1997 | 1998                         | 1999 | 2000 | 2001 | 2002<br>2003  |
| <b>PERIODO DE PRUEBA</b>                                       |   |      |   |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Plazo  | 3 Meses   |      | 3 meses<br>6 meses<br>(personal<br>calificado) 1<br>año (personal<br>de confianza y<br>dirección) |      |  | Se reduce a 6<br>meses el<br>periodo de<br>prueba para<br>trabajador es<br>de confianza |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Personal<br>Excluido   | Contratos<br>previo<br>concurso<br>recontratados<br>salvo puesto<br>distinto el<br>pacto en<br>contrario                  |      |   |      |  | Eliminado   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Porcentaje de<br>trabajador es<br>en este                      | 10% salvo<br>inicio o<br>ampliación de<br>actividades/<br>causa<br>comprobada   |      |   |      |  | Eliminado   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Sistema de<br>reajuste   | Según costo<br>de vida, índice<br>de variación<br>de precios,<br>moneda<br>extranjera, etc.                               |      | Según<br>pructividad o<br>producción  |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>                                     |   |      |   |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Gratificaciones  | 2 gratificacio-<br>nes en julio y<br>diciembre  |      |   |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      | 2002 Se<br>otorgan<br>además<br>récorás<br>truncos. |
| Participación<br>de los<br>trabajadores<br>en la empresa       | -Utilidades<br>-Gestión<br>-Propiedad   |      |   |      | La Constitución<br>de 1993<br>elimina el<br>derecho a la<br>gestión y<br>propiedad |   | Queda solo la<br>participación<br>en las<br>utilidades |      |      |                              |      |      |      |   |
| Asignación<br>familiar   | 10% de la<br>RMV solo para<br>los que no se<br>regulan por<br>conveio<br>colectivo  |      |   |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Seguro de vida   | Obligatorio<br>para el<br>empleador<br>cuando el<br>trabajador<br>cumple 4 años<br>de servicios                           |      |   |      |  |   |  |      |      |                              |      |      |      |   |
| Bonificación<br>por tiempo de<br>servicios                     | Añ cumplir 30<br>años de<br>servicios para<br>un mismo<br>empleador se<br>otorga el<br>30 % de las<br>remuneracio-<br>nes |      |   |      |  | Quedo<br>derogado<br>salvo para los<br>que ya<br>hubieran<br>adquirido                  |  |      |      |                              |      |      |      |   |

| SISTEMA DE RELACIONES LABORALES<br>(INSTAURADO EN LOS AÑOS 90) |   |                     |  |      |      |  |   |  |      |      | MODIFICACIONES<br>AL SISTEMA  |   |      |   |
|--|---|---------------------|--|------|------|--|---|--|------|------|---|---|------|---|
| CAMBIOS  | ANTES   | 1990                | 1991   | 1992 | 1993 | 1994   | 1995  | 1996   | 1997 | 1998 | 1999  | 2000  | 2001 | 2002<br>2003  |
| <b>JORNADA DE TRABAJO</b>                                      |   |                     |  |      |      |  |   |  |      |      |   |   |      |   |
| Flexibilidad de la jornada y horario                           |   |                     |  |      |      |  |   | Incrementa las facultades del empleador de modificarlas  |      |      |   |   |      |   |
| Horas extras   | Pago con 20% de sobretasa   |                     | Pago con 50% de sobretasa  |      |      |  |   | Pago con 25% de sobretasa  |      |      |   |   |      | 2002 Pago de 25% de sobretasa las dos primeras horas y 35% las restantes                                      |
| Trabajo Nocturno   |   |                     |  |      |      |  |   | Pago con 30% de RMV de sobretasa   |      |      |   |   |      | Pago con 35% de RMV de sobretasa  |
| <b>DESPIDO</b>   |   |                     |  |      |      |  |   |  |      |      |   |   |      |   |
| Definición de despido  | Tesis amplia  |                     | Tesis restringida  |      |      |  |   |  |      |      |   |   |      |   |
| Causales de despido  |   | Se amplían vía D.S. | Se amplían y se recogen las ampliaciones en norma con rango legal  |      |      |  |   | Se amplía la causal de despido nulo. Precisiones reglamentarias a las causales   |      |      | Se amplían las causales de despido nulo y se modifica la causal de embarazo |   |      | 2003 Adiciona causal por falta grave en caso de sentencia firme infundada en demanda por hostigamiento sexual |
| Tipo de estabilidad laboral                                    | Estabilidad laboral absoluta  |                     | Estabilidad laboral absoluta con facultad del juez de optar por la indemnización si la reposición no es viable |      |      | La Constitución consagra la adecuada protección contra el despido arbitrario |   | Estabilidad absoluta para despido nulo estabilidad relativa impropia para despido arbitrario.  |      |      |   |   |      | 2002 Se otorgan además récords truncos.   |
| Monto de indemnización   | Escalonada según antigüedad - 3 meses y menos de un año: 3 remuneraciones mensuales - 1 a 3 años: 6 remuneraciones - Más de 3 años: 12 remuneraciones |                     | Una remuneración por año de servicios más fracción, con un mínimo de 3 y máximo de 12 remuneraciones           |      |      |  |   | Media remuneración por cada año de servicios con tope de 12 remuneraciones. Una remuneración y media por cada año de servicios con tope de 12 remuneraciones contando las fracciones por dozosavos y treintavos. |      |      |   |   |      |   |
| Devengados   | En caso de indemnización o reposición   |                     |  |      |      |  |   | Se mantuvo sólo para el caso de despido nulo   |      |      |   |   |      |   |
| Suspensión del despido   | Se permite la suspensión  |                     | Se limita a la falta de formalidad en el despido   |      |      |  | Se elimina  |  |      |      |   |   |      |   |
| Asignación provisional   | Se permite en caso de impugnar el despido   |                     |  |      |      |  | Se limita al despido nulo por el monto máximo de la CTS |  |      |      |   |   |      |   |
| Despido indirecto (causales)                                   |   |                     |  |      |      |  |   |  |      |      |   | Se adiciona causal de hostilidad por no justificar la negativa de otorgar vacaciones en caso de licencia por adopción |      | 2003 Se modifica la causal del inciso g) del art. 30° LPCL.   |



| SISTEMA DE RELACIONES LABORALES<br>(INSTAURADO EN LOS AÑOS 90)                         |                         |      |   |      |      |      |  |   |      |      | MODIFICACIONES<br>AL SISTEMA |  |  |   |
|--|-------------------------|------|---|------|------|------|--|---|------|------|------------------------------|--|--|---|
| CAMBIOS  | ANTES                   | 1990 | 1991  | 1992 | 1993 | 1994 | 1995   | 1996  | 1997 | 1998 | 1999                         | 2000   | 2001   | 2002<br>2003  |
| Plazo para accionar  | 30 días para reposición |      | 30 días para solicitar la reposición o la indemnización   |      |      |      |  |   |      |      |                              |  |  |   |
| Causales de cese colectivo   |                         |      |   |      |      |      | Se elimina la causal de funcionamiento de la empresa | Se adiciona la causal de reestructuración patrimonial |      |      |                              |  |  | 2002 Se elimina la causal de reestructuración patrimonial limitándola a la declaración de liquidación del insolvente. |
| Obligatoriedad de pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo en caso de cese colectivo |                         |      |   |      |      |      | Silencio administrativo positivo                     |   |      |      |                              |  |  |   |
| Disponibilidad de los fondos   |                         |      | Hasta 50%   |      |      |      |  |   |      |      | Un 15% adicional al 50%      | Régimen transitorio de libre disposición del 100% (depósitos mensuales) Durante este periodo |  |   |
| Depósitos  | Empleador               |      | - Entidad bancaria (depósitos semestrales)<br>- Empleador por Convenios de sustitución de depósitos |      |      |      |  |   |      |      |                              |  | Quedo sin efecto los convenios de sustitución de depósitos |   |