AGENDA LABORAL

Anteproyecto laboral en debate



Cesar Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Mediante la R.M. Nº 092-2022-TR, el MTPE ha dado a conocer el Anteproyecto de Código de Trabajo, concediendo un plazo de 20 días para opinar sobre su contenido. En términos generales, este trae diversos cambios a la regulación vigente, que implican un mayor debate sobre su conveniencia. Así, por ejemplo, se restringen los contratos de trabajo a plazo fijo de 9 a 5, se elimina el contrato por incremento de actividades y se exige, además, que se presenten ante el MTPE. El uso masivo de contratos temporales por las empresas es una respuesta a la excesiva rigidez referida a la estabilidad en el empleo, por lo que vale estudiar si su reducción va a generar un aumento de la contratación indeterminada. Quizá se recurrirá a la intermediación laboral, tercerización o a la contratación informal. La estabilidad laboral también es recogida en el anteproyecto, ratificándose la reposición ante despidos incausados y fraudulentos, como ya lo ha fijado la jurisprudencia. Se incrementa la indemnización por despido a 45 días calendario por año de labor sin tope. Esta fórmula merece debate. Si se aumenta la indemnización, se debería eliminar la reposición como reparación ante un despido arbitrario (o sin causa como lo denomina el anteproyecto). Se omite cualquier referencia a los daños y perjuicios derivados del despido incausado o fraudulento, de creación jurisprudencial, por lo que entenderíamos que ya no corresponderá su pago. También se pretende modificar la regulación del contrato a tiempo parcial, el cual constituye un mecanismo flexible para la formalización laboral, pues no resulta tan oneroso para el empleador. La propuesta consiste en concederles CTS, 30 días de vacaciones y estabilidad laboral. El anteproyecto se ocupa también de la contratación indirecta de trabajadores, pues la intermediación laboral es limitada solo a actividades temporales (ocasionalidad y suplencia), pasando las actividades complementarias y altamente especializadas a calificar como tercerización. Sobre esta última, se indica que no pueden tercerizarse actividades nucleares, manteniendo la línea restrictiva introducida por el D.S. Nº 001-2022-TR. Se extiende el plazo para que el trabajador ejerza la responsabilidad solidaria entre la contratista y la principal de uno a cuatro años y se dispone que los trabajadores de la contratista tengan derecho a percibir utilidades legales de la empresa principal. Esto último en caso exista un destaque mínimo de 30 días o 240 en el semestre. La extensión de la participación en las utilidades es una medida antitécnica, pues el personal del contratista no labora para la principal en tanto la tercerización no supone un destaque de mano de obra, sino la ejecución de un servicio u obra de manera integral y además se perjudica al personal de la empresa principal, pues se reducen sus utilidades legales. Tampoco es adecuado equiparar el plazo para ejercer la responsabilidad solidaria al previsto en la normativa laboral, porque el trabajador que labora para el contratista carece de vínculo laboral con el principal. El teletrabajo también es abordado en este proyecto, pues se dispone que el empleador asuma los gastos derivados del mismo. Lo recomendable es que las partes acuerden cómo se asumirán los gastos. Se ha omitido el tránsito por el Consejo Nacional de Trabajo, pese a tratarse de un tema de la mayor relevancia. Ojalá se revalúe esta omisión y se permita discutir la propuesta en dicho espacio de diálogo social.