



Oficina de la OIT para los Países Andinos
Bolivia-Colombia-Ecuador-Perú-Venezuela

JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

N°15234/2019

Lima, 11 de junio de 2019

Señor

Reymundo Lapa Inga

Presidente

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Del Congreso de la República del Perú

Ciudad

Estimado Sr. Lapa,



Me complace hacer referencia al **Proyecto de Ley 4118/2018-CR** que propone eliminar el límite y aumentar el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Al respecto, es grato hacerles llegar para su consideración, el Memorándum de Comentarios Técnicos del Departamento de Normas y de la Unidad de Legislación Laboral y Reforma del Departamento de Tripartismo y Gobernanza de nuestra sede en Ginebra.

Asimismo, cabe señalar que la OIT, recomienda una consulta tripartita durante la revisión y preparación de la legislación laboral y sugerimos que el Gobierno de la República del Perú tenga en consideración compartir estos comentarios con los actores sociales. Del mismo modo, la OIT provee estos comentarios teniendo en cuenta que ellos no perjudican ningún otro comentario u observación que haya podido haber hecho la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en relación con los Convenios de la OIT ratificados por la República del Perú y/o los comentarios que otro cuerpo supervisor de la OIT haya podido hacer a la luz de los principios y estándares de la OIT.

Me valgo de esta oportunidad para reiterarle la seguridad de mi más alta estima y consideración.



Atentamente,

Elena Montobbio
Directora Adjunta
Oficial a cargo

Oficina de la OIT para los Países Andinos

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proyecto N°

Secretaría Técnica

A

Fecha: 26/6/19

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



**MEMORANDUM DE COMENTARIOS TÉCNICOS A SOLICITUD DE LA COMISIÓN
DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA RÉPUBLICA DEL PERÚ:**

**PROYECTO DE LEY 4118/2018-CR, QUE ELIMINA EL LIMITE Y AUMENTA EL
PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.**

GINEBRA, JUNIO 2019

Contenido

I.- Introducción y Antecedentes	3
II.- Observaciones sobre el Ley 4118/2018-CR, que elimina el límite y aumenta el pago de la indemnización por despido arbitrario.....	4
Observaciones Generales.....	4
Observaciones Particulares	6
Anexo I Listado de Convenios de la OIT ratificados por la República del Perú.	8

I.- Introducción y Antecedentes

1. Con fecha 4 de abril de 2019 se ha recibido el Oficio 274-2018-2019/CTSS-CR-(p.o.) en el que se ha solicitado a la Oficina por parte del Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República del Perú, la elaboración de un comentario técnico acerca del proyecto de Ley 4118/2018-CR, que elimina el límite y aumenta el pago de la indemnización por despido arbitrario.
2. Se observa que en relación al proyecto de ley sobre el cual se referirá este Memorándum Técnico la República del Perú se refiere a la reforma del artículo 38 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El análisis que se efectuará se hará a la luz del Convenio sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 166), que regulan, entre otros aspectos, la indemnización en caso de terminación del empleo. Perú no ha ratificado el Convenio núm. 158. No obstante, dado que la legislación peruana parece ser compatible en muchos aspectos con las disposiciones del señalado Convenio, se considera útil partir de algunas de sus disposiciones para el análisis de la propuesta de reforma.
3. Los órganos de control de la OIT han puesto de manifiesto en numerosas ocasiones la importancia de realizar una consulta previa, franca y sin trabas, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando se prevea adoptar una modificación en el ámbito de la legislación del trabajo.
4. En relación al uso de lenguaje neutro en cuanto al género, la OIT anima a los Estados miembros a seguir técnicas de redacción legislativa contemporáneas, las cuales hacen énfasis en el deseo de utilizar una terminología neutra en cuanto al género en el lenguaje legal. Desde una perspectiva política, es importante que la propia legislación sirva como ejemplo a la hora de usar lenguaje neutral para así fomentar el rechazo de lenguajes y actitudes discriminatorias. También es importante usar terminología neutra en cuanto a género para así asegurar la igualdad en el acceso y la aplicación de la ley. Así pues, la Oficina anima a las personas encargadas de la redacción legal a examinar la versión de los textos normativos desde una perspectiva de género.
5. La Oficina desea clarificar en relación a este documento que:
 - La ausencia de comentarios sobre ciertas disposiciones no debe ser considerada como una indicación de que las disposición en sí cumple con los estándares laborales internacionales; y que
 - Los presentes comentarios se proveen sin perjuicio de cualquier otro comentario que pueda ser realizado por los órganos de la OIT encargados del control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en su oportunidad.

II.- Observaciones sobre el Ley 4118/2018-CR, que elimina el límite y aumente el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Observaciones Generales

6. El proyecto de este comentario dice relación con la legislación relativa la terminación de la relación de trabajo. En este sentido, orientación a través de normas internacional del trabajo se puede encontrar en el Convenio sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 158) y en la Recomendación sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 166)¹. Cabe agregar que en 2011, se organizó una Reunión Tripartita de Expertos para examinar el Convenio núm. 158 de la OIT y la Recomendación núm. 166². En este contexto, la OIT elaboró la Base de datos de legislación sobre protección del empleo (EPLex) para proporcionar información comparativa sobre los elementos clave nacionales de la legislación sobre terminación de empleo³.
7. La Oficina recomienda consultar EPLex para obtener información sobre los siguientes temas: (i) requisitos sustantivos para despidos (por ejemplo, autoría y motivos prohibidos de despido y categorías de trabajadores que gozan de una protección particular); (ii) procedimientos para despidos individuales (por ejemplo, la obligación de motivar los despidos, la forma de notificación, la duración del registro por mandato y el pago en lugar de la notificación); (iii) despidos colectivos por razones económicas (por ejemplo, definiciones y garantías procesales tales como consultas previas, notificación y / o aprobación por parte de los representantes de los trabajadores y las autoridades públicas, así como reglas de prioridad para el despido y reempleo); iv) indemnización por despido; y (v) vías de reparación (por ejemplo, compensación por despido improcedente, reincorporación, tribunales competentes, conciliación y arbitraje).
8. De conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 158, existen tres tipos de indemnizaciones: indemnización por terminación injustificada (artículo 10), indemnización compensatoria en lugar de preaviso (artículo 11) e indemnización por fin de servicios (artículo 12). Cuyo textos a saber son:

Artículo 10. "Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no

¹ OIT: Protección contra el despido injustificado, Estudio General relativo a la aplicación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), Informe III (4B), CIT, 82.ª reunión, Ginebra, 1995.

² OIT: Instrumentos sobre despido, Documento de referencia para la reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) Ginebra, 18-21 de abril de 2011. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_153218.pdf

³ EPLex Website: <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home>

consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.”

Artículo 11.- “El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso”.

Artículo 12.- “1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

(b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.”

9. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el Estudio General de 1995 indicó que: “262. La indemnización por fin de servicios, que es una de las formas de protección de los ingresos, debe distinguirse tanto de la de indemnización por terminación injustificada, cuando no se considere posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador (artículo 10) como de la indemnización compensatoria en lugar del preaviso (artículo 11). Estas tres indemnizaciones varían en función de los criterios que se tengan en cuenta para determinar su cuantía: en el caso del artículo 10, cuando el organismo competente ordena la indemnización, debe ordenar también que sea adecuada; en el caso del artículo 11, la indemnización debe ser de tal naturaleza que compense el hecho de que el trabajador no haya sido informado con antelación de la decisión del empleador, en un plazo de preaviso razonable; la cuantía de la indemnización prevista en el artículo 12 debe calcularse según los criterios previstos en la legislación y en la práctica nacionales, pero en cualquier caso en función, entre otros criterios, del tiempo de servicios y del monto del salario”.

10. En relación con la cuantía de la indemnización que se ha de otorgar en caso de terminación injustificada, la Comisión de Expertos se refirió en el Estudio General de 1995 a distintas posibilidades a la hora de determinar dicha cuantía. Por ejemplo, la Comisión de Expertos señaló que *“la legislación suele especificar el monto de la indemnización o el alcance de los daños y perjuicios para lo cual se basa en uno o varios factores tales como la naturaleza del empleo, la antigüedad, la edad y los derechos adquiridos, o en otros factores tales como las circunstancias del caso de que se trate, a saber, la causa de la terminación, la posibilidad de encontrar otro empleo, las perspectivas de carrera o las circunstancias personales del trabajador, tales como su situación familiar, o del empleador, tales como la dimensión o la naturaleza de la empresa. Algunos países prevén una indemnización no sólo por las pérdidas financieras sufridas, sino también por el daño moral. La legislación de algunos países establece el monto de la indemnización que puede consistir, por lo general, en una cierta suma o depender de diversos factores. En algunos países, la legislación establece una cantidad mínima o de indemnización. En otros, la legislación prevé un aumento en ciertos casos, especialmente cuando la terminación se debió a la afiliación del trabajador a un sindicato o a razones discriminatorias (...).”*⁴

11. Asimismo, la Comisión de Expertos indicó en su Estudio General de 1995 que *“algunos países conceden también el pago de daños y perjuicios que es diferente de la indemnización en caso de terminación injustificada, cuando se reconoce que el empleador se ha comportado de manera licenciosa, irresponsable, malintencionada o ultrajante.”*⁵

Además agrega: *“270. La concesión de una indemnización por fin de servicios se condiciona con frecuencia al cumplimiento de un determinado tiempo de servicio que puede variar de algunos meses a varios años. La Comisión recuerda que este artículo del Convenio no permite la subordinación del derecho a una indemnización por fin de servicio al monto del salario o al tiempo de servicios con el mismo empleador.”*

Observaciones Particulares

12. El proyecto contiene un artículo único mediante el cual se propone la siguiente redacción para el artículo 38 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR: *“La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.”*

Esta nueva redacción elimina el límite máximo de doce (12) remuneraciones a percibir.

⁴ OIT: Protección contra el despido injustificado, Estudio General relativo a la aplicación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), Informe III (4B), CIT, 82.ª reunión, Ginebra, 1995, párrafo 229.

⁵ Idem, párrafo 230.

13. Por otro lado, es necesario analizar la citada disposición en el marco de las distintos preceptos del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728 relativos al despido arbitrario. Al respecto, cabe destacarse que el artículo 34, párrafo 2, del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, recoge la posibilidad de demandar junto con el pago de la indemnización por despido arbitrario del artículo 38, *“el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”*. Además, el artículo 34, párrafo 3, del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728 prevé que *“en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38”*. Por lo tanto, tales preceptos se encuentran en conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio, ya que en caso de despido arbitrario se concede al trabajador las posibilidades de: ser repuesto en su empleo (artículo 34, párrafo 3) o recibir una indemnización (artículo 38), al cual puede añadirse el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (artículo 34, párrafo 2).
14. Por consiguiente, el proyecto de ley parece estar en línea con las disposiciones del Convenio núm. 158, tomando en consideración que: i) la nueva redacción del artículo 38 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 72 elimina el límite a la cuantía de la indemnización, ii) el artículo 10 del Convenio no fija una cuantía para las indemnizaciones por terminación, sino que establece que ésta deberá ser *“adecuada”*, y que iii) en virtud del artículo 34, párrafo 2, del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, el trabajador despedido de manera arbitraria tiene derecho también a demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.
15. Por lo tanto, la indemnización por despido arbitrario a la que se refiere el presente proyecto de ley encaja en la figura de indemnización por terminación injustificada que se encuentra regulada en el artículo 10 del Convenio. Teniendo en cuenta que el Convenio núm. 158 no especifica un nivel para el pago de la indemnización por fin de servicios, y que el proyecto tiene por objeto eliminar el límite máximo existente, la Oficina acoge favorablemente la iniciativa del proyecto de ley.
16. La Oficina considerando que en la expresión de motivos del proyecto de ley se hace referencia a las orientaciones que entrega el Convenio núm. 158 en materia de indemnización por fin de servicios, y que la República del Perú no ha ratificado dicho convenio, quisiera aprovechar la ocasión de este comentario técnico para invitar a estudiar su ratificación.

Anexo I Listado de Convenios de la OIT ratificados por la República del Perú.

76 Convenios

- Convenios fundamentales: **8 sobre 8**
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): **3 sobre 4**
- Convenios técnicos: **65 sobre 177**
- De los **76** Convenios ratificados por Perú, **66** están en vigor, **5** han sido denunciados **3** instrumentos abrogados; **1** ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

Fundamentales

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	01 febrero 1960	En vigor	
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	02 marzo 1960	En vigor	
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	13 marzo 1964	En vigor	
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	01 febrero 1960	En vigor	
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	06 diciembre 1960	En vigor	
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10 agosto 1970	En vigor	
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 14 años.</i>	13 noviembre 2002	En vigor	
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	10 enero 2002	En vigor	

De gobernanza (prioritarios)

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	01 febrero 1960	En vigor	
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	27 julio 1967	En vigor	
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	08 noviembre 2004	En vigor	

Técnicos

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	08 noviembre 1945	En vigor	
C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)	08 noviembre 1945	No está en vigor	Derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.a reunión (2017)
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	04 abril 1962	En vigor	
C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	04 abril 1962	En vigor	
C010 - Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)	01 febrero 1960	No está en vigor	Denuncia automática el 13 noviembre 2003 por Convenio C138
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	08 noviembre 1945	En vigor	
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	04 abril 1962	En vigor	
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	08 noviembre 1945	En vigor	
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	08 noviembre 1945	En vigor	
C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	04 abril 1962	No está en vigor	Denunciado el 18 junio 1996
C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	04 abril 1962	En vigor	
C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	04 abril 1962	En vigor	
C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	08 noviembre 1945	En vigor	
C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	01 febrero 1960	En vigor	
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	04 abril 1962	En vigor	
C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	04 abril 1962	En vigor	
C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	04 abril 1962	No está en vigor	Denuncia automática el 19 abril 1989 por Convenio C152
C035 - Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)	08 noviembre 1945	En vigor	
C036 - Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36)	01 febrero 1960	En vigor	
C037 - Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37)	08 noviembre 1945	En vigor	
C038 - Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38)	01 febrero 1960	En vigor	
C039 - Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39)	08 noviembre 1945	En vigor	
C040 - Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40)	01 febrero 1960	En vigor	

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C041 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)	08 noviembre 1945	No está en vigor	Derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.a reunión (2017)
C044 - Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)	04 abril 1962	En vigor	
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	08 noviembre 1945	No está en vigor	Denunciado el 09 junio 1997
C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	01 febrero 1960	En vigor	
C053 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)	04 abril 1962	En vigor	
C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)	04 abril 1962	En vigor	
C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)	04 abril 1962	En vigor	
C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	04 abril 1962	En vigor	
C059 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)	04 abril 1962	En vigor	
C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	04 abril 1962	En vigor	
C067 - Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)	04 abril 1962	No está en vigor	Derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.a reunión (2017)
C068 - Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)	04 abril 1962	En vigor	
C069 - Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)	04 abril 1962	En vigor	
C070 - Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)	04 abril 1962	No está en vigor	No ha entrado en vigor
C071 - Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)	04 abril 1962	En vigor	
C073 - Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)	04 abril 1962	En vigor	
C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	04 abril 1962	En vigor	
C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	04 abril 1962	En vigor	
C079 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	04 abril 1962	En vigor	
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	04 abril 1962	En vigor	
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	06 abril 1962	En vigor	
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	04 abril 1962	En vigor	
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	01 febrero 1960	En vigor	

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	01 febrero 1960	En vigor	
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <i>Ha aceptado las partes II, III, V, VIII y IX. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9,d); 12,2; 15,d); 18,2; 27,d); 48,c) y 55,d).</i>	23 agosto 1961	En vigor	
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	11 julio 1988	En vigor	
C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)	06 diciembre 1960	No está en vigor	Denuncia automática el 02 febrero 1995 por Convenio C169
C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	04 abril 1962	En vigor	
C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	04 abril 1962	En vigor	
C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	04 abril 1962	En vigor	
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	19 junio 2008	En vigor	
C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	16 noviembre 1976	En vigor	
C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)	06 julio 2004	En vigor	
C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	27 octubre 1980	En vigor	
C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	19 abril 1988	En vigor	
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	16 junio 1986	En vigor	
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	16 junio 1986	En vigor	
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	02 febrero 1994	En vigor	
C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	19 junio 2008	En vigor	
C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)	04 octubre 2006	En vigor	
C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) <i>Duración de la licencia de maternidad: Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.</i>	09 mayo 2016	En vigor	
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	26 noviembre 2018	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Perú el 26 noviembre 2019.

