NORMAS LEGALES
ACTUALIZADAS

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO
El Peruano

TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Decreto Supremo N° 003-97-TR

Ley de Formación y Promoción Laboral
Decreto Supremo N° 002-97-TR

Reglamento del TUO del Decreto Legislativo Nº 728
Decreto Supremo N° 001-96-TR

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

(Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de marzo de 1997)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos N°s. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, que consta de siete (7) Títulos, ciento doce (112) artículos y seis (6) Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias.

Artículo 2.- La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada en un plazo no mayor de noventa días computados a partir de la vigencia de este último.

Artículo 3.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

JORGE GONZÁLEZ IZQUIERDO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I
Principios Fundamentales

CAPÍTULO II
Ámbito de Aplicación y Ejecución

TÍTULO I
DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
Normas Generales

CAPÍTULO II
Del Período de Prueba

CAPÍTULO III
De la Suspensión del Contrato de Trabajo

CAPÍTULO IV
De la Extinción

CAPÍTULO V
De los Derechos del Trabajador

CAPÍTULO VI
De las Situaciones Especiales

CAPÍTULO VII
De la Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas

TÍTULO II
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I.
Del Ámbito de Aplicación

CAPÍTULO II
Contratos de Naturaleza Temporal

CAPÍTULO III
Contratos de Naturaleza Accidental

CAPÍTULO IV
Contratos para Obra o Servicio

CAPÍTULO V
Requisitos Formales para la Validez de los Contratos

CAPÍTULO VI
Normas Comunes

CAPÍTULO VII
Desnaturalización de los Contratos

CAPÍTULO VIII
Derechos y Beneficios

CAPÍTULO IX
De los Otros Contratos sujetos a Modalidad

TÍTULO III
CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

TÍTULO IV
DEL TRABAJO A DOMICILIO

TÍTULO V
DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

CAPÍTULO I
De las Empresas de Servicios Temporales

CAPÍTULO II
De las Empresas de Servicios Complementarios

TÍTULO VI
PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

TÍTULO VII
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley:

a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 3.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto." ***(*) Artículo modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051, publicada el 2 de agosto de 2003.***

Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. ***(*) De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, publicado el 8 de julio de 2006, se precisa que el presente artículo no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical.***

CAPÍTULO II

DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

CAPÍTULO III

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

a) La invalidez temporal;
b) La enfermedad y el accidente comprobados;
c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
d) El descanso vacacional;
e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
g) La sanción disciplinaria;
h) El ejercicio del derecho de huelga;
i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 13.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Artículo 14.- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

CAPÍTULO IV

DE LA EXTINCIÓN

Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

e) La invalidez absoluta permanente;

f) La jubilación;

g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 17.- El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

Artículo 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Artículo 19.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 20.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13.

Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

"a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;"
(*) Literal modificado por la Sétima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nº 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave;
b) La condena penal por delito doloso;
c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

"i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo." ***(*) Inciso agregado por el Artículo 2 de la Ley Nº 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009, que adiciona la Primera-A Disposición Final y Complementaria a la Ley N°27942.***

Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 27.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;

"d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;" ***(*) Literal modificado por la Sétima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nº 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.***

"e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa." ***(*) Inciso modificado por el Artículo Único de la Ley N° 31152, publicada el 1 de abril de 2021.***

(*) El artículo ha sido modificado en la ley original (Decreto Legislativo N°728), por el artículo 1 de la Ley N° 32431, publicado el 4 de setiembre de 2025, como se puede apreciar en el siguiente vínculo de la Ley N° 32431. Será incorporado a este Texto Único Ordenado, cuando sea adecuado por el Poder Ejecutivo. En el Decreto Legislativo N° 728 corresponde al artículo 65.

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

"b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador." ***(*) Literal modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017.***

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

"f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;" ***(*) Literal modificado por la sétima disposición complementaria modificatoria de la Ley Nº 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.***

"g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador." ***(*) Literal modificado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003.***

"h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad." ***(*) Literal incorporado por la Sétima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nº 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.***

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

"Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia" ***(*) Párrafo adicionado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003.***

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Artículo 33.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CAPÍTULO V

DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

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.

Artículo 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Artículo 39.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Artículo 41.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 42.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

CAPÍTULO VI

DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Artículo 44.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Artículo 45.- Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

CAPÍTULO VII

DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

a) El caso fortuito y la fuerza mayor;

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;

c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;

d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Artículo 47.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se

refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;

f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

Artículo 49.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

- La Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845

El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

Artículo 50.- En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

Artículo 51.- El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

Artículo 52.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un

año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38.

TÍTULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
b) El contrato por necesidades del mercado;
c) El contrato por reconversión empresarial.

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

a) El contrato ocasional;
b) El contrato de suplencia;
c) El contrato de emergencia.

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio:

a) El contrato específico;
b) El contrato intermitente;
c) El contrato de temporada.

CAPÍTULO II

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Contrato por Necesidades del Mercado

Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por Reconversión Empresarial

Artículo 59.- Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

CAPÍTULO III

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Contrato Ocasional

Artículo 60.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

Contrato De Suplencia

Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Contrato De Emergencia

Artículo 62.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

CAPÍTULO IV

CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Contrato Para Obra Determinada O Servicio Específico

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Contrato Intermitente

Artículo 64.- Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

Artículo 65.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Artículo 66.- El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Contrato De Temporada

Artículo 67.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 68.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

a) La duración de la temporada;
b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
c) La naturaleza de las labores del trabajador.

Artículo 69.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Artículo 70.- Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Artículo 71.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

CAPÍTULO V

REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

"Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido." ***(*) Artículo modificado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.***

CAPÍTULO VI

NORMAS COMUNES

Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador,

diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Artículo 75.- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

Artículo 76.- Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

CAPÍTULO VII

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Artículo 78.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y BENEFICIOS

Artículo 79.- Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

CAPÍTULO IX

DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 80.- Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

Artículo 81.- Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.

Artículo 82.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Artículo 83.- En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

TÍTULO III

CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 84.- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

Artículo 85.- El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

Artículo 86.- Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

a) Incrementar la productividad;

b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;

c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;

d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

e) Prevenir riesgos de trabajo.

TÍTULO IV

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 87.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

Artículo 88.- El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el

empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

Artículo 89.- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 90.- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93 de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 91.- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

Artículo 92.- El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

Artículo 93.- En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes:

a) Los datos de identificación del trabajador;

b) La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;

c) El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;

d) La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;

e) El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;

f) El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;

g) El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,

h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 94.- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;

b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;

Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;

c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

Artículo 95.- El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

Artículo 96.- El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

El Consejo Directivo del Instituto Peruano de Seguridad Social dictará el Reglamento en el plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de vigencia de esta Ley, teniendo en cuenta las particularidades específicas de este régimen laboral especial, para los efectos de las aportaciones.

TÍTULO V

DE LAS EMPRESAS ESPECIALES (*)

(*) Título derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Nº 27626, publicada el 9 de enero de 2002.

TÍTULO VI

PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

Artículo 107.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en coordinación con los Ministerios de la Producción, impulsará el establecimiento de programas especiales dirigidos a apoyar procesos de reconversión productiva en las empresas que vienen operando en el Sector

Informal Urbano (SIU), tendentes a mejorar sus niveles de productividad, con la finalidad de potenciar la capacidad generadora de empleo.

Artículo 108.- Se podrán acoger a los programas de reconversión productiva, las siguientes categorías laborales:

a) Los trabajadores cesantes como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica;
b) Los trabajadores asalariados que laboran en actividades consideradas predominantemente de carácter informal; y,
c) Los trabajadores independientes que desarrollen sus actividades predominantemente en el Sector Informal Urbano (SIU).

Artículo 109.- Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

Artículo 110.- Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;
b) Programas de accionariado difundido; y,
c) Cooperativas de Trabajadores.

Artículo 111.- Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

a) Procedimiento de constitución y registro simplificado, como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
b) Amnistía Administrativa;
c) Asistencia técnico-productiva;
d) Asesoría empresarial;
e) Formación profesional y reconversión laboral;
f) Capacitación en gestión empresarial;
g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
h) Constitución de fondos solidarios de garantía; e,
i) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

Los alcances y las condiciones en que se otorgarán estos incentivos se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 112.- La Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social será el organismo técnico que centralizará las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas señalados en el presente Título. A tales efectos, la Dirección de Empleo y Formación Profesional deberá:

a) Constituir y mantener un Banco de Proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras entidades con las cuales tenga celebrados convenios de cooperación técnica;
b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados;
c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste en los mismos;
d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos; y,
e) Coordinar con los Ministerios de la Producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

Primera.- ***(*) Disposición derogada por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley Nº 27022, publicada el 23 de diciembre de 1998.***

Segunda.- Interprétase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.

Tercera.- En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el Artículo 62 de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior, salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

Cuarta.- Las solicitudes de cese colectivo que a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 855 se encontraban en trámite cualquiera sea su estado, continuarán sustanciándose hasta su conclusión en última instancia, de conformidad con las normas con las que se iniciaron.

Quinta.- Deróganse las Leyes N°s. 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes N°s. 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Las Bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

Sexta.- Derógase asimismo, la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°s. 14218, 18138, 21116, Artículo 4, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. Déjase igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR. La Resolución Ministerial N° 197-88-TR del 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL

DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos N°s. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL, que consta de tres (3) Títulos, sesentidós (62) artículos y una (1) Disposición Complementaria.

Artículo 2.- La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada en un plazo no mayor de noventa días computados a partir de la vigencia de este último.

Artículo 3.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

JORGE GONZÁLEZ IZQUIERDO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

Decreto Supremo N° 002-97-TR

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I.
Principios Fundamentales

CAPÍTULO II.
Ámbito de Aplicación y Ejecución

TÍTULO I.
DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

CAPÍTULO I.
De la Formación Laboral Juvenil

CAPÍTULO II.
De las Prácticas Preprofesionales

CAPÍTULO III.
Normas Comunes

CAPÍTULO IV.
Del Contrato de Aprendizaje

TÍTULO II.
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

CAPÍTULO I.
Programas Especiales de Empleo

CAPÍTULO II.
De la Promoción del Empleo Autónomo

CAPÍTULO III.
Medidas para la Generación Masiva del Empleo

TÍTULO III.
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 2.- La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad

laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.

Artículo 3.- Son objetivos de la presente Ley:

a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;

b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;

c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;

d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;

e) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; y,

f) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 4.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 5.- Para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y mecanismos contemplados en la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social tendrá a su cargo la elaboración de estadísticas, encuestas e investigaciones que coadyuven a un mejor conocimiento de la problemática nacional sobre el empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como el funcionamiento de los diferentes mercados de trabajo en el país.

Artículo 6.- El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá un mecanismo de coordinación interministerial que garantice la eficaz ejecución de los objetivos enunciados en la presente Ley y la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación.

TÍTULO I

(*) Título derogado por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518, publicada el 24 de mayo de 2005.

TÍTULO II

PROMOCIÓN DEL EMPLEO

CAPÍTULO I

PROGRAMAS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 36.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso.

Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.

Artículo 37.- Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes:

a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad;

b) Trabajadores mayores de cuarenticinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causas de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y,

c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

Artículo 38.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por decreto supremo podrá habilitar otros programas especiales de fomento del empleo en atención a criterios objetivos adicionales.

Las zonas declaradas en estado de emergencia, en todo caso, recibirán un tratamiento preferencial.

Artículo 39.- Los programas especiales de fomento del empleo tendrán que contemplar principalmente las siguientes medidas:

a) Capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica;

b) Orientación y formación profesional;

c) Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional; y,

d) Asistencia crediticia, financiera y de asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de pequeñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas a instancia de los trabajadores en base al empleo autónomo.

Artículo 40.- Para efectos de esta Ley, se considerará como mujeres con responsabilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentren dispuestas a laborar en régimen de jornada parcial o a tiempo determinado.

En tal caso, los programas deberán atender a la disponibilidad de tiempo de las trabajadoras, su grado de calificación laboral, las condiciones socio-económicas de sus hogares y su adecuación a las condiciones de la demanda de trabajo por parte de las empresas frente a las fluctuaciones de la demanda en el mercado.

Artículo 41.- Para efectos de la presente Ley se considerará como trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional a aquéllos que se encuentren en la condición de desempleo abierto y que cumplan adicionalmente los requisitos siguientes:

a) Que su grado de calificación laboral y profesional derivara de ocupaciones que se consideran obsoletas o en vías de extinción, por efecto de los cambios tecnológicos;

b) Que sean mayores de cuarenticinco (45) años de edad; y,

c) Que hayan sido cesados por alguna de las causales contempladas en el Capítulo VII del Título I de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Estos programas deberán atender a la superación del grado de inadecuación laboral del trabajador y los requerimientos de los nuevos empleos ofertados por el mercado laboral, a la duración del período de desempleo abierto y a las características socio-profesionales de los trabajadores afectados.

Artículo 42.- Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Artículo 43.- Los programas especiales de fomento del empleo para trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales deberán atender al tipo de actividad laboral que éstos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

Artículo 44.- Las medidas de fomento del empleo para estas categorías laborales deberán contemplar los siguientes aspectos:

a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;

b) La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante D.S. N° 12-82-TR de 21 de mayo de 1982;

c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados; y,

d) El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

Artículo 45.- Hasta un diez por ciento (10%) de los puestos de trabajo generados a través de los programas, de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado.

CAPÍTULO II

DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

Artículo 46.- El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo y como sustento del régimen de economía social de mercado a que se refiere el artículo 58 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral.

Artículo 48.- El Poder Ejecutivo, dentro del marco del proceso de privatización de las empresas públicas sujetas al régimen laboral común de la actividad privada podrá optar por transferirlas en propiedad a sus propios trabajadores en los términos que establece la legislación respectiva.

Artículo 49.- Los trabajadores a que se refiere este título podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo:

a) Constitución de pequeñas empresas y microempresas en conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia;

b) Programas de accionariado difundido regulados por la respectiva Ley de Privatización;

c) Cooperativas de Trabajadores: Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo y Cooperativas de Trabajo Temporal; ***(*) De conformidad con el artículo 2 de la Resolución Ministerial Nº 059-98-TR, publicada el 3 de julio de 1998, las Cooperativas de Trabajadores a que se refiere este inciso antes del inicio de sus actividades, deberán inscribirse en el Registro que se crea por la misma Resolución Ministerial.***

d) Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

Artículo 50.- ***(*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Nº 27626, publicada el 9 de enero de 2002.***

Artículo 51.- ***(*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Nº 27626, publicada el 9 de enero de 2002.***

Artículo 52.- ***(*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Nº 27626, publicada el 9 de enero de 2002.***

CAPÍTULO III

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN MASIVA DEL EMPLEO

Artículo 53.- El Poder Ejecutivo de conformidad con el Decreto Legislativo N° 657, implementará programas temporales de generación masiva de empleo para los sectores urbano-marginales y rurales destinados a los segmentos de la población que se encuentren en situación de extrema pobreza.

Artículo 54.- En cada ejercicio presupuestario anual, el FONCODES destinará los recursos correspondientes para el financiamiento de programas masivos de empleo e ingresos, que se distribuirán en la siguiente proporción:

a) Sesenta por ciento (60%) para las zonas rurales; y,
b) Cuarenta por ciento (40%) para las zonas urbano-marginales.
En la asignación de estos recursos las zonas declaradas en estado de emergencia recibirán un trato preferente.

Artículo 55.- Los programas masivos de empleo e ingresos financiados con recursos provenientes del FONCODES deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

a) Deberán ser intensivos en uso de mano de obra;
b) Deberán ser rentables y de corto período de maduración;
c) Deberán emplear preferentemente recursos humanos y materiales provenientes de la zona en que se ejecute el proyecto;
d) Deberán generar una tasa apreciable de retorno en recursos en favor de las poblaciones afectadas.

Artículo 56.- Los programas que se ejecuten en las áreas rurales con apoyo financiero del FONCODES estarán orientados fundamentalmente a promover el desarrollo de las actividades agropecuarias y el mejoramiento de los niveles de vida y condiciones de trabajo de los segmentos de la población en situación de extrema pobreza, a través de proyectos que generen empleo o ingresos, y que tengan efectos multiplicadores en el contexto de las economías rurales, tales como:

a) Obras relacionadas con el mejoramiento de la producción y la productividad del agro; ampliación de la frontera agrícola, reconstrucción de andenes, desalinización y drenaje de suelos, construcción y mejoramiento de canales de regadío, así como de pequeñas represas y abrevaderos; tareas de forestación y reforestación;
b) Obras de apoyo a la comercialización y a la provisión de bienes y servicios: construcción de almacenes y silos, canales, frigoríficos y mercados para productos alimenticios;
c) Obras relacionadas con la infraestructura vial: construcción y mejoramiento de caminos, trochas, puentes y carreteras, en especial las vías de acceso a las zonas productoras; y,
d) Obras para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población: instalación de servicios de agua potable y desagüe, construcción, equipamiento y mejoramiento de postas médicas, centros educativos, deportivos y centros comerciales y de acopio.

Artículo 57.- Los programas masivos de empleo e ingresos para las zonas urbano-marginales financiados con apoyo del FONCODES, básicamente se orientaran hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en situación de pobreza extrema, tales como: instalación de servicios de agua potable, desagüe y redes secundarias, de alumbrado público, de construcción y mejoramiento de la infraestructura vial, de postas médicas, centros asistenciales y de salud, centros educativos y comunales, y de comedores y cocinas populares.

Artículo 58.- Para tales efectos el FONCODES en coordinación directa con los pobladores de las zonas rurales y urbano-marginales, definirán el contenido y los alcances de los proyectos que hayan de ejecutarse de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la población afectada, conjuntamente con un calendario de ejecución de las obras a realizarse y con la participación activa de los trabajadores comunales organizados en "núcleos ejecutores".
El FONCODES se encargará de la supervisión de los proyectos y de la ejecución de las obras, y se encargará de proveer a los "núcleos ejecutores" del apoyo técnico y material necesario para el cumplimiento de los calendarios de ejecución acordados.

Artículo 59.- El FONCODES de conformidad con los lineamientos establecidos en la presente Ley, deberá contemplar dos tipos de programas temporales de generación masiva de empleo:

a) Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF); y,
b) Programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM).

Artículo 60.- Los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF), estarán orientados a generar ocupación o ingresos, en favor de trabajadores que se encuentren en situación de desempleo abierto, sean estos trabajadores calificados o no calificados.
Los requisitos para ingresar a laborar en los programas del PEJEF serán establecidos en el Estatuto del FONCODES.

Artículo 61.- Los Programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), tendrán por objeto la ejecución de proyectos de inversión pública a través de empresas privadas de construcción civil, que podrán presentar al FONCODES proyectos de obras públicas en las zonas rurales o urbano-marginales, y que serán adjudicados en forma directa, previa evaluación técnica por parte del FONCODES.

Artículo 62.- El régimen laboral aplicable a los trabajadores comprendidos en los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF) y de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), se sujetará a las normas establecidas en el Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TÍTULO III

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

(*) Título derogado por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010.

REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, autoriza al Poder Ejecutivo para expedir el correspondiente Reglamento;

En uso de la facultad conferida por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1.- Apruébase el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, que consta de siete (7) Títulos, ciento dieciocho (118) artículos y siete (7) Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales.

Artículo 2.- Cuando en el Reglamento se consigne el término Ley, se entenderá referido al Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 05-95-TR y su modificatoria contenida en la Ley N° 26563.

Artículo 3.- Derógase el Decreto Supremo N° 004-93-TR y demás disposiciones que se opongan al Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo.

Artículo 4.- El presente Decreto Supremo entra en vigencia partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de enero de mil novecientos noventiséis.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

DANTE CÓRDOVA BLANCO
Presidente del Consejo de Ministros

SANDRO FUENTES ACURIO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

TÍTULO I

DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

"Artículo 1.- El Convenio de Formación Laboral Juvenil tendrá la duración que exija el aprendizaje de la ocupación específica para la que se está capacitando.

Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar de los Programas de Formación Laboral Juvenil en tanto se le proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias y actividades diferentes a las que son materia de sus estudios en entidades de educación superior.

Dentro del plazo máximo de 12 meses establecido por la Ley, el joven en formación puede capacitarse en la misma empresa en una o varias ocupaciones específicas, suscribiéndose en cada caso el Convenio correspondiente.

Para establecer el porcentaje limitativo a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El personal de la empresa sobre el que se aplica el límite del 10% comprende a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sea cual fuere la forma de contratación. Quedan excluidos de la base de cálculo quienes prestan servicios a través de Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores.

2. La limitación física, intelectual o sensorial es aquella discapacidad referida en el Artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad o norma que la sustituya. Asimismo, se consideran jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a aquellas que tengan uno o más hijos.

3. Para efectos de incrementar en un 10% adicional el límite permitido por la Ley, la empresa deberá acompañar al Convenio los siguientes documentos:

a) En el caso de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales: copia del certificado médico otorgado por la autoridad competente señalada en el Artículo 11 de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

b) En el caso de jóvenes mujeres con responsabilidades familiares: copia de la partida de nacimiento correspondiente.

La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento adicional será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que hubiere lugar".

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.

"Artículo 2.- Las empresas que ejecuten Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales designarán Instructores o Supervisores, respectivamente, para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el desarrollo y cumplimiento de los Programas que establezcan.

Está prohibido prestar labores fuera de la jornada y horario de trabajo habitual de la empresa por parte de jóvenes en formación. Se entiende por jornada y horario habitual de la empresa, aquél dentro del cual se desarrolla la jornada establecida por la empresa.

De verificarse el incumplimiento de esta prohibición, la Autoridad Administrativa de Trabajo impondrá la multa correspondiente.

La autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo prevista en el Artículo 30 de la Ley se otorga si, por la naturaleza de las labores o por otra circunstancia, se justifica que la formación se realice en el horario nocturno. Se entiende por horario nocturno el trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.

Para obtener la referida autorización, se requiere lo siguiente:

a) Por parte del joven en formación: copia del certificado médico otorgado por cualquiera de los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, de Defensa, del Interior o de ESSALUD que acredite la capacidad física, intelectual y sensorial para desarrollar actividades que constituyan el objeto de la formación laboral juvenil; y,

b) Por parte de la empresa: acreditar que ésta desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación.**"** ***(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.***

Artículo 3.- El Certificado de Capacitación Laboral a que se refiere el inciso e) del Artículo 13 de la Ley, deberá contener información suficiente sobre la ocupación u ocupaciones específicas en las que ha sido capacitado el participante, con indicación de su duración. El certificado deberá ser suscrito por el representante autorizado de la empresa.

Artículo 4.- La subvención económica o la asignación que abone la empresa conforme a los Artículos 26 y 36 de la Ley, se considera como gasto de la misma.

"Artículo 5.- Cuando el empleador opte por contratar el seguro establecido en los incisos d) y f) de los Artículos 12 y 20 de la Ley, respectivamente, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del Convenio respectivo.

Si el empleador decide no contratar un seguro, éste queda obligado a asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al señalado en el párrafo anterior, según sea el caso**"**. ***(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.***

Artículo 6.- Las Empresas de Servicios Especiales y las Cooperativas de Trabajo, en cualquiera de sus modalidades, no podrán destacar jóvenes en Formación Laboral Juvenil o en Prácticas Preprofesionales a las empresas usuarias.

"Artículo 7.- Se desnaturalizan los Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y se entiende que existe relación laboral en los siguientes casos:

a) Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el Convenio;

b) Si el participante no desarrolla sus prácticas en un área que corresponda a sus estudios técnicos o profesionales, a que se refiere el Convenio;

c) Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del Programa estipulado en el respectivo Convenio, o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la Ley;

d) Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta;

e) Cuando se exceda los límites porcentuales previstos en el Artículo 14 de la Ley.

En este caso se incorporan a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su relación con aquella. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tiene la misma antigüedad, se prefiere a aquél que primero formuló reclamo por escrito o, en su defecto, cuyo Convenio fue presentado primero a la Autoridad Administrativa de Trabajo; y,

f) Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la Ley y su Reglamento.

La relación laboral se entiende que se ha iniciado desde que ocurre el hecho que desnaturaliza el Convenio correspondiente.

Adicionalmente, si el Convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito o cuando se haya presentado documentación falsa, con conocimiento del empleador, para acogerse al incremento del 10% adicional a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo. En caso que no se exhiba el Convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo". ***(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.***

"Artículo 8.- Los Convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y sus respectivas prórrogas, que celebran las empresas, de conformidad con los Artículos 10 y 17 de la Ley, respectivamente, serán puestos en conocimiento y registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el plazo de 15 días naturales de su suscripción. Procede la presentación extemporánea siempre que el Convenio sea presentado durante su vigencia.

La Práctica Preprofesional, en el caso de los egresados, será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.

El plazo se computa desde el inicio de la vigencia de las prácticas. No obstante, si el practicante ha iniciado sus Prácticas Preprofesionales en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de adquirirla, el plazo previsto en el Artículo 16 de la Ley se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el

título se resolverá automáticamente el Convenio."
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.

Artículo 9.- El contrato de aprendizaje, por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre la empresa y el aprendiz y se rige por sus normas propias.

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I

De las Normas Generales

Artículo 10.- El concepto de remuneración definido por los Artículos 39 y 40 de la Ley, es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

Artículo 11.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Artículo 13.- El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

Artículo 14.- El Convenio sobre remuneración integral a que se refiere el Artículo 41 de la Ley, debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades. Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.

Artículo 15.- Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

Capítulo II

Del Período de Prueba

Artículo 16.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Artículo 17.- El exceso del período de prueba que se pactara superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

Capítulo III

De la Suspensión del Contrato de Trabajo

Artículo 18.- Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el Artículo 45 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría.

Cuando se trate del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de cuarenta (40) días establecido en el Artículo 64 del Decreto Legislativo N° 264. En los otros casos determinados por norma expresa a que se refiere el inciso 11) del Artículo 45 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la cesación en el servicio o cargo.

"Artículo 18-A.- Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 48 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia.

El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

El empleador puede solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos." *(*) Artículo incorporado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2017-TR, publicado el 14 de enero de 2017.*

Artículo 19.- En los casos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 45 de la Ley, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 46 de la Ley.

Artículo 20.- La reincorporación tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se llevará a cabo en la forma que determina la norma pertinente.

Artículo 21.- Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

Artículo 22.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48 de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad.

En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinada por el empleador.

Artículo 23.- De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Artículo 24.- Si en el plazo señalado en el Artículo 48 de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no verifica la existencia de la causa invocada, se tendrá por cierta ésta, quedando en consecuencia autorizada la suspensión.

En caso de ordenarse la verificación y ésta no se efectúa por causa atribuible al empleador, no es de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, mientras subsista tal actitud.

Artículo 25.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

Artículo 26.- De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes, con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo, alternativamente, el empleador optar por el cese colectivo a que se refiere el Artículo 81 de la Ley.

Capítulo IV

De la Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 27.- La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.

Artículo 28.- La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 51 de la Ley.

Artículo 29.- El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador conforme al primer párrafo del Artículo 54 de la Ley, se extingue por fallecimiento del beneficiario.

Artículo 30.- Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del Artículo 54 de la Ley, si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

Artículo 31.- Es arbitrario el despido que se produce en contravención del Artículo 55 de la Ley y se sanciona únicamente con la indemnización establecida en el Artículo 71 de la misma.

Artículo 32.- La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador.

Artículo 33.- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas a que se refiere el inciso a) del Artículo 56 de la Ley, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

Artículo 34.- Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 56 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

Artículo 35.- Para que se configuren las reiterancias señaladas en el inciso a) del Artículo 58 de la Ley, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral.

Artículo 36.- Para el caso del inciso b) del Artículo 58 de la Ley, las partes podrán presentar pericias o informes técnicos debidamente sustentados.

Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Artículo 38.- Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, podrán ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.

Artículo 40.- Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

Artículo 41.- El plazo mínimo de seis (6) días naturales, previsto en el Artículo 64 de la Ley, para que el trabajador emita su descargo, podrá ser ampliado por el empleador.

Artículo 42.- El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo.

Artículo 43.- Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

Artículo 44.- El error en la cita legal, de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados.

Artículo 45.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente.

Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial, a fin de que se efectúe la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad y cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

Artículo 46.- La nulidad del despido procede:

a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido éste;

b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.

En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley.

Artículo 47.- Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

Artículo 48.- Se considera discriminatoria, para efectos de lo dispuesto por el inciso d) del Artículo 62 de la Ley, una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.

Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Artículo 51.- El empleador podrá oponerse al otorgamiento de la asignación provisional establecida en el Artículo 74 de la Ley, cuando dicho beneficio no estuviera respaldado por el monto de la compensación por tiempo de servicios devengada y aún no adelantada y en el caso previsto en el Artículo 54 del Decreto Legislativo N° 650.

Capítulo V

De los Derechos del Trabajador

Artículo 52.- ***(*) Artículo dejado sin efecto por la Segunda Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010.***

Artículo 53.- En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.

En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor.

Artículo 54.- El período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional.

El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

Artículo 55.- La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista

en el Artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.

Artículo 56.- La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido.

Artículo 57.- El plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Artículo 58.- Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

Capítulo VI

De las Situaciones Especiales

Artículo 59.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;

b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,

c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.

Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

Capítulo VII

Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

Artículo 62.- Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.

Artículo 63.- Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley;

b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,

c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.

Artículo 64.- Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes.

Los quince (15) días hábiles determinados en el inciso g) del Artículo 82 de la Ley, se computarán vencido el tercer día de haberse notificado a los trabajadores referidos en el párrafo anterior. A tal efecto, se observará el trámite establecido en los Artículos 70 y 71 del presente Reglamento.

Artículo 65.- Cuando el empleador presente pericia de parte según el inciso c) del Artículo 82 de la Ley, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el Sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso. Asimismo, deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley.

Artículo 66.- Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del sindicato, o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes, y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a conciliación.

Artículo 67.- Para los efectos del artículo anterior, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

Artículo 68.- El término de ocho (8) días hábiles señalado por el inciso e) del Artículo 82 de la Ley para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

Artículo 69.- En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas para que en el plazo de tres (3) días hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo.

Artículo 70.- La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo a que se refiere el artículo anterior.

De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

Artículo 71.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva. En este caso, es de aplicación el segundo párrafo del artículo anterior.

Artículo 72.- El empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso c) del Artículo 80 de la Ley.

Artículo 73.- En los casos contemplados en el artículo anterior, el empleador podrá sustituir el plazo de preaviso de cese de cinco (5) días hábiles por el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 74.- El trabajador afectado por el cese colectivo, una vez que reciba la notificación a que se refiere el Artículo 86 de la Ley, manifestará por escrito su aceptación, recabando del empleador la constancia de entrega, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la readmisión, quedando liberado el empleador si el trabajador no manifiesta su aceptación por escrito.

Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratase personal distinto, los trabajadores excluidos podrán reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho ante la Autoridad Judicial, la indemnización a que se refiere el Artículo 71 de la Ley.

TÍTULO III

DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Capítulo I

Del Campo de Aplicación

Artículo 75.- Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Capítulo II

De los Contratos de Naturaleza Temporal

Artículo 76.- Para la determinación de las actividades empresariales previstas en el Artículo 91 de la Ley, se tomará como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

Capítulo III

De los Contratos de Naturaleza Accidental

Artículo 77.- El contrato de suplencia establecido en el Artículo 95 de la Ley, deberá contener la fecha de su extinción.

Artículo 78.- El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Capítulo IV

De los Contratos para Obra o Servicio

Artículo 79.- En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Artículo 80.- El término para ejercitar el derecho preferencial a que se contrae el Artículo 98 de la Ley, es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa.

Capítulo V

De los Requisitos Formales

Artículo 81.- La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, según el Artículo 107 de la Ley, se efectuará dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.

Artículo 82.- La verificación de la veracidad de los datos consignados en la copia del contrato de trabajo, prevista en el Artículo 107 de la Ley, será efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Capítulo VI

De las Normas Comunes

"Artículo 83.- El empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo

de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios.” ***(*) Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.***

Artículo 84.- El período de prueba a que alude el Artículo 109 de la Ley, sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Artículo 85.- Las remuneraciones dejadas de percibir a que se refiere el Artículo 110 de la Ley, sustituyen a la indemnización por despido arbitrario.

Para demandar su pago, es de aplicación el plazo de caducidad establecido en el Artículo 69 de la Ley.

Artículo 86.- Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios.

Artículo 87.- La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

TÍTULO IV

DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 88.- El trabajador está obligado a participar en los Programas de Capacitación que dentro de la jornada de trabajo lleve a cabo el empleador, en aplicación del Artículo 118 de la Ley.

TÍTULO V

DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Capítulo I

De los Programas Especiales

Artículo 89.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a nivel nacional, dispondrá anualmente, la ejecución de proyectos específicos destinados a fomentar el empleo en categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, de conformidad con el Artículo 130 de la Ley.

Capítulo II

De la Promoción del Empleo Autónomo

Artículo 90.- Las Cooperativas de Trabajadores reguladas por la Ley, tienen como objeto ser fuente de trabajo para quienes al mismo tiempo son sus socios y trabajadores, lo que determina la existencia de un vínculo asociativo laboral.

Artículo 91.- Conforme al inciso c) del Artículo 140 de la Ley, son Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo, las que producen bienes o prestan servicios a favor de terceros, en sus establecimientos o en los establecimientos de las empresas usuarias; y Cooperativas de Trabajo Temporal, aquéllas que se constituyen específicamente para prestar a las empresas usuarias los servicios temporales contemplados en el Título III de la Ley.

Artículo 92.- El ejercicio de cualquiera de las opciones previstas por el Artículo 140 de la Ley, supone la participación activa de los trabajadores en la creación, desarrollo y fomento de las modalidades empresariales o cooperativas contenidas en dicha norma.

Artículo 93.- Sin perjuicio de la naturaleza de la participación de los socios trabajadores, constituyen ingresos, a efectos de lo dispuesto por el Artículo 141 de la Ley, los conceptos remunerativos referidos en los Artículos 39 y 40 de la misma.

Para su aplicación analógica se entiende por condiciones de trabajo, todas aquellas necesarias para el desempeño de las funciones.

Los socios trabajadores de las Cooperativas que presten servicio a una empresa usuaria, tienen derecho a percibir todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada que pudiera corresponderles por ley o por convención colectiva de trabajo.

Artículo 94.- Las Cooperativas de Trabajadores, a que alude el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al suscribir con la empresa usuaria, el contrato de locación de servicios, deberán comprometerse expresamente a reconocer a los socios trabajadores destacados, ingresos y condiciones de trabajo no inferiores de los que perciben los trabajadores de la empresa usuaria que realicen labores análogas o similares.

Artículo 95.- Para efectos de la analogía a que se refiere el Artículo 141 de la Ley, ésta debe efectuarse respecto de los trabajadores que prestan servicios para el usuario en el respectivo centro de trabajo.

Artículo 96.- Tratándose de reemplazo temporal la analogía debe efectuarse respecto del trabajador que es reemplazado, siempre y cuando reúna semejantes requisitos de experiencia, años de servicios y conocimiento para el desempeño de la función.

Artículo 97.- En caso de socios trabajadores destacados a empresas usuarias para realizar labores permanentes, a los efectos de la aplicación analógica de ingresos, deberá evaluarse los siguientes criterios mínimos: antigüedad en la labor, grado de instrucción, experiencia laboral, capacitación.

Si en la empresa usuaria coexistieran distintos trabajadores dependientes que realizan labores análogas y que perciben distintos ingresos y gozan de distintas condiciones de trabajo, los socios trabajadores destacados no podrán percibir, por la realización de labores análogas, ingresos inferiores al promedio existente en la empresa usuaria.

Artículo 98.- Al momento de la incorporación del destacado, la empresa usuaria deberá comunicar a las cooperativas de trabajadores o a la Empresa de Servicios Especiales, los ingresos y condiciones de trabajo a que está sujeto, con conocimiento del trabajador o socio trabajador destacado.

Artículo 99.- El límite del 20% previsto en los Artículos 144 y 167 de la Ley, comprende de manera conjunta a los trabajadores de las Empresas

Especiales de Servicios Temporales y a los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo en sus diversas modalidades.

Los trabajadores de Empresas Especiales de Servicios Complementarios, a que se refiere el Artículo 172 de la Ley, no serán considerados para el cómputo del porcentaje señalado en el párrafo anterior, siempre y cuando dichas empresas dispongan de autonomía técnica y directiva y asuman responsabilidad por el desarrollo de sus labores. Tratándose de empresas de servicios complementarios que brinden servicios especializados, éstas deberán además contar con autorización del Sector correspondiente de resultar exigible.

Se encuentran comprendidas en el párrafo anterior del presente artículo, las empresas que prestan servicios en calidad de contratistas y subcontratistas. En este caso, la autorización y el registro otorgados por el Sector al que pertenecen sustituye a la autorización de funcionamiento que corresponde extender a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De existir duda respecto a la naturaleza de las actividades de las contratistas y subcontratistas, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y el Sector correspondiente, efectuarán conjuntamente la calificación a que hubiere lugar.

Artículo 100.- El porcentaje limitativo reglamentado por el artículo anterior, se aplicará tomando como base el total de trabajadores de la empresa usuaria, sean éstos permanentes o contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Título III de la Ley.

Artículo 101.- Para efectos de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 144 de la Ley, se incorporarán en las planillas de la empresa usuaria a los socios trabajadores o trabajadores que con mayor antigüedad hubieran sido destacados a ella.

Artículo 102.- Para efectos de lo establecido en el tercer y cuarto párrafos del Artículo 144 de la Ley, verificada la excedencia, el destacado podrá optar entre quedar incorporado a la empresa usuaria o continuar perteneciendo a la Cooperativa o Empresa de Servicios Temporales.

En caso de optar por su incorporación a la empresa usuaria, ésta queda obligada a inscribirlo de forma inmediata en planillas, considerándolo como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada reconociéndole como de su cargo el tiempo de servicios y demás derechos que puedan corresponderle, desde el momento que legalmente se produzca la excedencia.

Artículo 103.- Las Cooperativas de Trabajadores a que se refiere el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al destacar a su socio trabajador a una empresa usuaria, deberán entregarle, bajo responsabilidad, una constancia que contenga la siguiente información:

a) Fecha de ingreso del socio trabajador a la Cooperativa;
b) Nombre o razón social y dirección de la empresa usuaria;
c) Período por el cual es destacado;
d) Puesto asignado;
e) Monto de sus participaciones y oportunidad de pago;
f) Condiciones de trabajo a las que se encontrará sujeto; y,
g) Otras especificaciones inherentes a los derechos y beneficios del socio trabajador.

Artículo 104.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, verificará el otorgamiento de la constancia, el pago de las remuneraciones o ingresos, beneficios legales o convencionales y el cumplimiento de condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores y socios trabajadores.

Artículo 105.- Los Gerentes o funcionarios de las Cooperativas de Trabajadores, no podrán ejercer por cuenta propia o ajena, una actividad en competencia con la Cooperativa, ni participar como socio, consejero, director, gerente, funcionario o administrador en otra Cooperativa del mismo tipo, empresa usuaria u otra empresa competidora.

Capítulo III

Del Trabajo a Domicilio

Artículo 106.- El empleador entregará al trabajador a domicilio la parte pertinente de la copia del Registro a que se refiere el Artículo 150 de la Ley.

Capítulo IV

De las Medidas para la Generación Masiva de Empleo

Artículo 107.- El FONCODES coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la formulación y ejecución de los Programas Masivos de Empleo e Ingresos previstos en el Título V del Capítulo V de la Ley, con sujeción a las normas que regulan su organización y funciones.

TÍTULO VI

DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

Capítulo I

De las Disposiciones Generales

Artículo 108.- Las empresas especiales deberán constituirse como persona jurídica y tendrán como objeto dedicarse a actividades de servicios temporales o complementarios con arreglo a la Ley.

Artículo 109.- La autorización de funcionamiento de las empresas especiales se otorgará por períodos de dos (2) años, debiendo renovarse la misma al vencimiento de cada período.

Artículo 110.- La autorización será otorgada por la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social, en cuya jurisdicción desarrollará sus actividades.

Artículo 111.- Las empresas especiales que abran sucursales, oficinas o agencias, de acuerdo a sus normas estatutarias, deberán presentar, para

su conocimiento y registro, a la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social respectiva, copia de la resolución autoritativa expedida en la sede donde se inscribieron.

Artículo 112.- Las empresas especiales comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cualquier cambio de domicilio, de objeto social, capital social o de sede de sucursales, oficinas o agencias.

Artículo 113.- Antes de iniciar sus actividades, las empresas especiales deben cumplir con los requisitos establecidos en la legislación común para todos los centros de trabajo, además de los especiales a que se refiere el Artículo 170 de la Ley.

Artículo 114.- La autorización de funcionamiento como empresa especial se dejará sin efecto, disponiéndose la cancelación de su registro, en los siguientes casos:

a) Por solicitud expresa del titular;
b) Por dedicarse a otra actividad de la expresamente autorizada o que exceda su ámbito geográfico;
c) Por disminuir el capital mínimo establecido en el Artículo 170 de la Ley.

Capítulo II

De las Empresas de Servicios Temporales

Artículo 115.- La Empresa de Servicios Temporales a que se refiere el Artículo 165 de la Ley, podrá destacar a sus trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de éstas se sustenten en las siguientes circunstancias:

a) Cubrir las labores de un puesto permanente del usuario, cuando aquél transitoriamente ha quedado vacante;
b) Cubrir puestos no permanentes creados por la usuaria por necesidades temporales, de acuerdo al Título III de la Ley.

Artículo 116.- Para efectos del derecho a vacaciones anuales de los trabajadores de las empresas especiales se podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Cobrar los dozavos y treintavos por cada mes o día trabajado, al final de cada período por el cual el trabajador es destacado;
b) Acumular el tiempo laborado en forma efectiva, en cuyo caso para tener derecho al descanso vacacional y a la remuneración correspondiente, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 713, su Reglamento o normas que los sustituyan.

Capítulo III

De las Empresas de Servicios Complementarios

Artículo 117.- En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la Empresa de Servicios Complementarios, deberá celebrar un contrato de locación de servicios con la empresa usuaria.

Artículo 118.- Las Empresas de Servicios Complementarios, además de los requisitos señalados en el Artículo 170 de la Ley, quedan obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia legalizada por Notario Público o Fedatario, de la Resolución expedida por el Sector correspondiente, en aquellos casos en que se trate de empresas que en virtud de disposición legal especial deben también inscribirse en un determinado Sector.

TÍTULO VII

De las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales

Primera.- Para efectos de la aplicación de la Primera Disposición Complementaria de la Ley, se procederá de conformidad con lo establecido por el Artículo 2122 del Código Civil.

Segunda.- El término para la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral, rige a partir del día siguiente en que la obligación correspondiente resultó exigible.

Tercera.- Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.

Cuarta.- Las bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a las que alude el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, igualmente corresponden a los trabajadores que al 29 de julio de 1995 alcanzaron el derecho sin que se les hubiese abonado por tal concepto.

Quinta.- Las Empresas Especiales deberán proceder a su reinscripción en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el plazo de sesenta (60) días hábiles computados a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo. El incumplimiento de esta norma implica la cancelación automática de la autorización con la que vienen funcionando.

Sexta.- Los procesos judiciales en trámite se adecuan a partir del 29 de julio de 1995, a las normas procesales que establece la Ley, conforme lo dispone la Octava Disposición Transitoria de la misma. Sin embargo, los derechos sustantivos vinculados a la estabilidad laboral demandados antes de la indicada fecha basados en el texto primigenio del Decreto Legislativo N° 728 y normas de la Ley N° 24514 vigentes ultractivamente hasta dicha fecha, se resolverán conforme a las indicadas normas. Sólo a partir del 29 de julio de 1995, la protección contra el despido arbitrario tiene un tratamiento único para todos los trabajadores con vínculo laboral vigente a la indicada fecha.

Sétima.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá dictar disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.