

LEGISLACIÓN

1. TUO DEL DEC. LEG. N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR^(*)

EI 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.⁽¹⁾

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

(*) Fecha de dación: 21.03.1997.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 27.03.1997 - 147994.

(1) El D.S. N° 003-97-TR entró en vigencia el 28 de marzo de 1997.

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°.- Objetivos de la ley

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°.- Promoción de tecnología y productividad por parte del Estado

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°.- Ámbito de aplicación

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°.- Presunción sobre contrato de trabajo

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°.- Servicios de naturaleza laboral

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°.- Definición de remuneración

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 7°.- Definición de concepto no remunerativo

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°.- Remuneraciones: Equivalencia diaria por hora; Remuneración Integral

En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas 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 9º.- Alcances de la subordinación

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.

**CAPÍTULO II
DEL PERÍODO DE PRUEBA**

Artículo 10º.- Contenido del período de prueba

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 11º.- Definición de suspensión

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 12º.- Causas de suspensión

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;

Compendio Laboral

II) 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°.- Invalidez temporal: Absoluta y parcial

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°.- Inhabilitación

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°.- Suspensión de labores: Caso fortuito y fuerza mayor

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°.- Causales de extinción

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

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°.- Renuncia o retiro voluntario

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°.- Mutuo disenso

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°.- Invalidez absoluta permanente

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

Artículo 21°.- Jubilación obligatoria

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 éste 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 70 años de edad, salvo pacto en contrario.

Artículo 22°.- Jornada de cuatro horas y despido por causa justa

Para el despido de un trabajador sujeto al 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°.- Causas justas atribuibles a la capacidad del trabajador

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- 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°.- Causas justas atribuibles a la conducta del trabajador

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°.- Faltas graves

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 ésta;
- 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.

Artículo 26°.- Comprobación de las faltas graves

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°.- Despido por la comisión de delito doloso

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 éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28°.- Inhabilitación que justifica el despido

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 período de tres meses o más.

Artículo 29°.- Causales de despido nulo

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 o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. 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. (Texto vigente desde el 20.10.99 según lo dispuesto por Ley N° 27185 del 18.10.99).

Artículo 30°.- Actos de hostilidad

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 inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- 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 o idioma;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

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.

Artículo 31°.- Despido: Carta de cargos previa al despido

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 formulan, 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°.- Carta de despido

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 aquellos.

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°.- Faltas cometidas por varios trabajadores

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°.- Despido arbitrario y despido nulo

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 ésta 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°.- Actos de hostilidad: Acciones legales

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°.- Nulidad de Despido: Caducidad del plazo para accionar legalmente

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°.- Prueba del despido

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

Artículo 38°.- Indemnización por despido arbitrario

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°.- Formalidades no esenciales del despido

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°.- Nulidad de despido: Reintegro de remuneraciones devengadas

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°.- Nulidad de despido: Asignación provisional

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 ordina-

Compendio Laboral

ría 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°.- Reposición: Multa por oposición a mandato judicial

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 y de confianza

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 aquél las 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, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Artículo 44°.- Designación de trabajadores de dirección y de confianza

Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden 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°.- Trabajadores de Regímenes Especiales

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°.- Contrato de trabajo: Tipos de terminación colectiva

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.⁽²⁾

Artículo 47°.- Cese colectivo: Caso fortuito o fuerza mayor

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°.- Procedimiento de cese colectivo: Motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos

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 aquél, 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 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;

(2) El Dec. Leg. N° 845 fue modificado por Ley N° 27146, publicada el 24.06.99. Ambos dispositivos fueron derogados por la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, que entró en vigencia el 07.10.2002. Sin embargo, se mantienen vigentes las disposiciones complementarias, finales, modificatorias y transitorias en todo lo que no se opongan a la Ley Procesal del Sistema Concursal.

- 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 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°.- Cese colectivo: Liquidación, quiebra y reestructuración patrimonial

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 Dec. Leg. N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.⁽³⁾

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⁽⁴⁾

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°.- Causas económicas y otras: Notificación del cese. Beneficios sociales

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°.- Pago de CTS

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.

(3) La Tercera D.F. del Dec. Leg. N° 845 se mantiene vigente estableciendo que una vez adoptado el acuerdo de disolución y liquidación de la empresa, el cese se producirá en el plazo de 10 días naturales a partir de la notificación notarial que debe cursar el administrador o liquidador de la empresa al trabajador con esta finalidad.

Ver también la Quinta D.F. de la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, cuyo texto figura en el rubro Concordanancias correspondiente a este artículo.

(4) El Dec. Leg. N° 845 fue modificado por Ley N° 27146, publicada el 24.06.1999. Ambos dispositivos fueron derogados por la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, vigente desde el 07.10.2002.

Artículo 52°.- Derecho de preferencia de trabajadores afectados por el cese

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°.- Ámbito

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°.- Contratos temporales

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°.- Contratos accidentales

Son contratos de naturaleza accidental:

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

Artículo 56°.- Contratos de obra o servicio

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°.- Alcances

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

Compendio Laboral

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°.- Definición

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquél 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 Reversión Empresarial

Artículo 59°.- Contenido

Es contrato temporal por reversión 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°.- Definición

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°.- Alcances

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste 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 62º.- Definición

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 63º.- Definición

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 64º.- Alcances

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 65º.- Reanudación del servicio intermitente

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 66º.- Derechos y beneficios sociales

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°.- Alcances

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 periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 68°.- Formalidad del contrato

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°.- Varias temporadas

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°.- Derecho preferencial

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°.- Otras modalidades de temporada

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°.- Formalidad escrita y por triplicado

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°.- Presentación a la AAT

Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro^(*).

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo 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.

CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES

Artículo 74°.- Varios contratos bajo diversas modalidades

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°.- Período de prueba en los contratos sujetos a modalidad

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

Artículo 76°.- Despido arbitrario del trabajador contratado

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 DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 77°.- Contratos sujetos a modalidad considerados de duración indeterminada

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 éstas 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°.- Prohibición de recontratar bajo modalidad a trabajadores permanentes cesantes: 1 año

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°.- Derechos y beneficios de los contratados

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°.- Otros contratos sujetos a modalidad: Contratos de exportación

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el D.L. 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°.- Contratos temporales en zonas francas y especiales

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°.- Otros contratos de naturaleza temporal

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°.- Aplicación supletoria

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°.- Capacitación

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

Artículo 85°.- Programas de capacitación y productividad

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°.- Contenido de acciones de capacitación

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 87º.- Definición

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 éste, 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 88º.- Relación jurídica que genera el trabajo a domicilio

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 89º.- Trabajo autónomo o taller de familia. Trabajadores domésticos

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 90º.- Haber diario

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 93º de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 91º.- Formalidades del contrato de trabajo a domicilio

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 92º.- Libro Registro de Trabajo a Domicilio

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°.- Registro de trabajo: Contenido

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°.- Derechos sociales

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°.- Beneficios legales: Pago adelantado

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°.- Seguridad Social: Retenciones

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 prestacio-

nes 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⁽⁵⁾

CAPÍTULO I DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Artículo 97°.- Definición y objeto de empresa de servicios temporales

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Los servicios temporales a que se refiere este artículo son los contemplados en el Título II de la presente Ley.

Artículo 98°.- Constitución de empresas de servicios temporales: Personas jurídicas

Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Artículo 99°.- Definición de usuario

Se denomina usuario, a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las Empresas de Servicios Temporales.

El número de trabajadores que podrá prestar servicios a través de estas empresas no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores del usuario.

Artículo 100°.- Trabajadores de planta y destacados

Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores destacados.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias y actividades propias de las empresas de servicios temporales.

Trabajadores destacados son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

(5) Todo el Título fue **derogado** por la 5ta. D.T.C. y F. de la Ley N° 27626 sobre **Intermediación Laboral** de 08.01.2002, vigente desde el 10.01.2002.

Artículo 101°.- Autorización de funcionamiento de empresas de servicios temporales

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento de las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta Ley. El control y vigilancia de las mismas corresponde a la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 102°.- Solicitud de autorización

Para efecto de la autorización contemplada en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

- a) Escritura Pública de constitución;*
- b) Acreditar un capital social pagado igual o superior a cinco UIT vigente en el momento de la constitución.*

Artículo 103°.- Informes estadísticos

Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

**CAPÍTULO II
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

Artículo 104°.- Definición de empresa de servicios complementarios

Se consideran empresas de servicios complementarios a aquéllas cuya actividad principal es la de poner a disposición de otras empresas, las que en adelante se denominarán empresas usuarias, actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado.

Se consideran actividades complementarias de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria y que para su ejecución requieren de personal altamente calificado.

Artículo 105°.- Contratos de servicios con la usuaria

En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la empresa de servicios deberá celebrar un contrato de servicios por escrito, con la empresa usuaria. En dicho contrato se describirá las labores a realizarse, duración, características y modalidad de las mismas, las que no deberán estar comprendidas dentro de las actividades principales de la empresa usuaria.

Artículo 106°.- Autorización de funcionamiento de empresas de servicios complementarios

Las empresas de servicios complementarios deben contar con la autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social siéndoles además de aplicación el Artículo 102° de la presente Ley.

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

Artículo 107°.- Procesos de Reconversión Productiva (PRP)

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°.- Trabajadores comprendidos en el PRP

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°.- Actividades informales

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°.- Modalidades empresariales

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°.- Incentivos en el PRP

Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán los 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;

Compendio 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°.- Ministerio de Trabajo y diseño, aplicación y ejecución PRP

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, DEROGATORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Plazo de prescripción de derechos laborales

Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.

SEGUNDA.- Parientes consanguíneos trabajadores

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.- Desarrollo constitucional de la ley laboral

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.- Cese colectivo

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.- Normas derogadas

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.- Otras normas derogadas

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.

2. REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO⁽¹⁾

DECRETO SUPREMO N° 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 a 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

(1) El Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo fue aprobado por D.S. N° 001-96-TR. Pese a que anteriormente dicho TUO sufrió modificaciones, no se efectuó la adecuación del Reglamento a las mismas, salvo el caso de los artículos 1°, 2°, 5°, 7° y 8° que fueron modificados por D.S. N° 011-2001-TR.

Los artículos del 1 al 9 del Reglamento fueron derogados por la 1ra D.T. y F. de la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Labrales

(*) Fecha de dación: 24.01.1996.

Fecha de publicación y página del Diario El Peruano Separata Especial: 26.01.96 - 137064.

(...)

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I DE LAS NORMAS GENERALES

Artículo 10º.- Concepto de remuneración

El concepto de remuneración definido por los Artículos 39º y 40º 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 11º.- Contratados a jornada parcial: Derechos

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 12º.- Jornada parcial y jornada atípica

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 13º.- Comunicación del contrato a jornada parcial

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 14º.- Convenio de Remuneración Integral

El Convenio sobre remuneración integral a que se refiere el Artículo 41º 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 15º.- Remuneración Integral y la exoneración y aportaciones tributarias

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 16º.- Acumulación del tiempo de servicios para el período de prueba

En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba establecido por la Ley. No

Compendio Laboral

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°.- Período de prueba mayor al legal: Ineficacia

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°.- Reincorporación del trabajador

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 II) 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 19°.- Cese del derecho de reserva

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°.- Reincorporación y derecho de huelga

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

Artículo 21°.- Definición de caso fortuito o fuerza mayor

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°.- Verificación de suspensión del contrato de trabajo por la AAT

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°.- Resolución que ordena la reanudación inmediata de labores

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°.- Presunción de veracidad

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°.- Suspensión de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor: Apelación de resolución

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°.- Subsistencia de imposibilidad de reanudar labores

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°.- Negativa a exoneración de plazo de preaviso

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

Artículo 28°.- Puesta a disposición del cargo aceptada por empleador

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°.- Extinción del monto adicional a pensión

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°.- Jubilación obligatoria y automática: Operatividad

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°.- Despido arbitrario. Sanción

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°.- Causa justa de despido: Carga de la prueba

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

Artículo 33°.- Certificación de detrimento de facultad física o mental o ineptitud sobrevenida

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°.- Verificación de rendimiento deficiente

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°.- Configuración de reiterancias en la comisión de Falta Laboral

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°.- Extinción del Contrato de Trabajo: Presentación de pericias o informes técnicos

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

Artículo 37°.- Comunicación en caso de ausencia al centro de trabajo

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°.- Tratamiento de las ausencias injustificadas no sancionadas con el despido

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°.- Cómputo de inasistencias injustificadas en caso de huelga ilegal

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°.- Constataciones efectuadas por la autoridad competente: Instrumento público

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°.- Extinción del Contrato de Trabajo: Ampliación de plazo para descargo de trabajador

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°.- Oportunidad del despido de trabajador

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°.- Comunicaciones del despido

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°.- Extinción del Contrato de Trabajo: Error en la cita legal de comunicaciones

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°.- Verificación del despido arbitrario

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°.- Procedencia de nulidad de despido

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°.- Configuración de la nulidad de despido

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

Compendio Laboral

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°.- Discriminación en el centro de labores

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°.- Reducción de remuneraciones o categoría

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°.- Traslado del trabajador como acto de hostilidad

El traslado contemplado en el inciso c) del 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°.- Oposición del empleador a otorgamiento de asignación provisional

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°.- Acción indemnizatoria. Acción de nulidad de despido: Exclusión

La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido.

La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62° de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral.

Artículo 53°.- Reposición del trabajador en caso de despido nulo

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°.- Despido nulo: Cómputo del período dejado de laborar

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°.- Remuneración base para pago de indemnización

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 período laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.

Artículo 56°.- Abono de la indemnización por despido arbitrario

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°.- Cómputo de plazo para accionar por hostilidad

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°.- Falta de funcionamiento del Poder Judicial

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, aquéllas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

**CAPÍTULO VI
DE LAS SITUACIONES ESPECIALES**

Artículo 59°.- Procedimiento para calificación de puestos de dirección y confianza

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°.- Consecuencias de la inobservancia de calificación de puestos de dirección y de confianza

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°.- Calificación indebida de trabajadores de dirección o confianza: Acción ante la Autoridad Judicial

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°.- Cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor: Presentación de copia del acta de Inspección

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°.- Comunicación a la AAT para inicio de expediente. Información a adjuntar

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°.- Cese colectivo por causas objetivas: Comunicación al sindicato. Plazo para resolver

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°.- Formalidades en la presentación de pericia de parte por el empleador

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°.- Comunicación del dictamen o pericia de parte al sindicato

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°.- Sustentación de falta de acuerdo

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°.- Cómputo del plazo para reuniones de conciliación

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°.- Última diligencia de conciliación: Plazo para someter o no la divergencia a arbitraje

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°.- Plazo para expedir resolución. Silencio administrativo positivo

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°.- Plazo para apelación

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°.- Empleador comunicará a la AAT ceses colectivos por disolución, liquidación y quiebra

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°.- Sustitución de plazo de preaviso de cese por pago de remuneración correspondiente

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°.- Aceptación de trabajador afectado por cese colectivo

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°.- Empresas o instituciones que pueden celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad

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°.- Contratos de naturaleza temporal: CIU como referencia para determinar actividades empresariales

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

CAPÍTULO III DE LOS CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Artículo 77°.- Formalidad del contrato de suplencia

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

Artículo 78°.- Configuración del caso fortuito o fuerza mayor en los contratos de emergencia

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°.- Obligatoriedad de señalar objeto del contrato para obra o servicio

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°.- Término para ejercitar el derecho preferencial

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°.- Plazo para efectuar comunicación de los contratos a la AAT para fines de conocimiento y registro

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°.- Verificación de veracidad de datos consignados en copia de contrato de trabajo

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°.- Plazo para que el empleador entregue al trabajador copia de su contrato

El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 84°.- Establecimiento del período de prueba

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°.- Remuneraciones dejadas de percibir

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.

Compendio Laboral

Artículo 86°.- Cómputo de plazos máximos para las distintas modalidades contractuales

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°.- Renovación de contratos modales

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°.- Participación en Programas de Capacitación

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°.- Proyectos de fomento del empleo

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 III DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 106°.- Entrega de copia del Registro: Trabajo a domicilio

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.

(...)

**TÍTULO VI
DE LAS EMPRESAS ESPECIALES⁽²⁾**

**CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 108°.- Constitución de Empresas Especiales: Formalidades

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°.- Empresas Especiales: Plazo de autorización de funcionamiento

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°.- Empresas Especiales: Entidad que otorga la autorización de funcionamiento

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

Artículo 111°.- Apertura de sucursales, oficinas o agencias de Empresas Especiales

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°.- Comunicación a la AAT de cambio de domicilio, objeto social, capital social o sede

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°.- Empresas Especiales: Cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación

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°.- Cancelación de registro de Empresas Especiales

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.

(2) Estas normas referentes a empresas especiales (de Servicios Temporales y de Servicios Complementarios) han sido objeto de las modificaciones y precisiones contenidas en la Ley N° 27626 -Ley de Intermediación Laboral- y su Reglamento, D.S. N° 003-2002-TR.

**CAPÍTULO II
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES**

Artículo 115°.- Circunstancias por las que Empresas de Servicios Temporales pueden destacar personal

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°.- Vacaciones de trabajadores de Empresas Especiales

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°.- Contrato de locación con empresa usuaria

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°.- Presentación de copia legalizada de Resolución

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.- Prescripción de derechos laborales

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.- Aplicación del término para la prescripción de derechos derivados de la relación laboral

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.- Certificado de trabajo al cese

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.- Bonificación por tiempo de servicios

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.- Reinscripción de empresas especiales

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.

Nota:

- Este plazo fue de aplicación en su oportunidad. Posteriormente se señalaron otros plazos en la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral (Ver D.T.C y F.).

SEXTA.- Procesos judiciales en trámite

Los procesos judiciales en trámite se adecúan 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.- Disposiciones complementarias

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

LEGISLACIÓN

1. TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650 APROBADO POR D.S. N° 001-97-TR(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Cuarta Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857, autoriza al Poder Ejecutivo, para que mediante Decreto Supremo dicte el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, incluyendo las modificaciones introducidas en su texto, a cuyo efecto podrá efectuar el reordenamiento de sus artículos, Disposiciones Transitorias y Finales;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que consta de cincuentiocho (58) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias, dieciocho (18) Disposiciones Transitorias y siete (7) Disposiciones Derogatorias y Finales.

Artículo 2°.- La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el término de sesenta días contados 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 materia de reordenamiento.

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

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República.

JORGE GONZÁLEZ IZQUIERDO
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

(*) Fecha de dación: 27.02.1997.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 01.03.1997-147322.

LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS⁽¹⁾

**NATURALEZA DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO
DE SERVICIOS Y EFECTOS DEL PAGO**

Artículo 1°.- Definición

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Artículo 2°.- Derecho a C.T.S. Depósito semestral

La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Artículo 3°.- Pago de la C.T.S.

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

TRABAJADORES COMPRENDIDOS

Artículo 4°.- Condiciones para percibir la C.T.S.

Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Artículo 5°.- Trabajadores con otros regímenes de remuneración

Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

TRABAJADORES EXCLUIDOS

Artículo 6°.- Trabajadores excluidos. Trabajadores de regímenes especiales

No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

(1) El TUO contiene las modificaciones introducidas al Dec. Leg. N° 650 por el Dec. Leg. N° 857. Estas modificaciones rigen desde el 05 de octubre de 1996.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

DEL TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE

Artículo 7°.- Tiempo de servicios computable

Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Artículo 8°.- Días computables y no computables. Días computables por excepción

Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 01 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

REMUNERACIÓN COMPUTABLE NORMAS GENERALES

Artículo 9°.- Definición de Remuneración Computable

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19° y 20°.

Artículo 10°.- Cálculo de la remuneración computable

La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Compendio Laboral

Artículo 11°.- Remuneración computable diaria y mensual

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

ALIMENTACIÓN

Artículo 12°.- Definición de Alimentación Principal

Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.

Artículo 13°.- Valorización de la Alimentación Principal

La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. Si las partes no se pusieran de acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Artículo 14°.- Alimentación Principal otorgada en especie

Tratándose de la alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios, u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito correspondiente.

El valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, consignándose en el libro de planillas y boletas de pago.

REMUNERACIÓN EN ESPECIE

Artículo 15°.- Contenido y registro en la planilla

Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie, entendiéndose por tal los bienes que recibe el trabajador como contraprestación del servicio, se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de mercado y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

REGULARIDAD DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 16°.- Definición de remuneración. Remuneraciones complementarias, variables o imprecisas

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el Artículo 21° de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.

COMISIONISTAS, DESTAJEROS Y TRABAJADORES QUE PERCIBAN REMUNERACIÓN PRINCIPAL IMPRECISA

Artículo 17°.- Trabajadores con remuneración principal imprecisa

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.

REMUNERACIONES PERIÓDICAS

Artículo 18°.- De periodicidad semestral; por período mayor a un semestre hasta un año; por período mayor a un año; fijas por período menor a un semestre pero mayor a un mes.

Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16° de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

REMUNERACIONES NO COMPUTABLES

Artículo 19°.- Alcance de los conceptos

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

Compendio Laboral

- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Artículo 20°.- Alimentación en calidad de condición de trabajo

Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

DEPÓSITOS SEMESTRALES

Artículo 21°.- Depósitos de mayo y noviembre. Fracción de mes se computa por treintavos

Los empleadores depositarán en los meses de Mayo y Noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de Abril y Octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Artículo 22°.- Oportunidad del depósito semestral

Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Artículo 23°.- Comunicación del trabajador sobre depósito y depositario. Elección del depositario

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de Abril o 31 de Octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

Además el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

Artículo 24°.- Actuación del empleador en el depósito

El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

Artículo 25°.- Tipos de moneda en que puede efectuarse el depósito

Elegido el depositario el trabajador puede decidir que una parte de la compensación por tiempo de servicios se deposite en moneda nacional y otra en moneda extranjera. Los depósitos, una vez efectuados no pueden ser motivo de convenio individual a cargo del empleador.

Artículo 26°.- Traslado del depósito: Comunicación del trabajador

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido en el presente artículo será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

Artículo 27°.- Traslado del depósito: Informe del empleador al depositario

En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que conforme a la presente Ley pudiera existir.

Artículo 28°.- Titularidad del depósito

El depositario, a través del empleador respectivo entregará a los trabajadores el documento que acredite de acuerdo a ley, la titularidad del depósito.

Artículo 29°.- Constancia de depósito y liquidación

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- c) Nombre completo del trabajador;
- d) Información detallada de la remuneración computable;
- e) Período de servicios que se cancela; y,
- f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

A su vez el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado éste.

Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

Artículo 30°.- Observación a la liquidación

En caso que el trabajador no encontrare conforme la liquidación efectuada por el empleador, el trabajador podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de tres días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrare conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Artículo 31°.- Depósitos e incremento retroactivo de remuneraciones

Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de compensación por tiempo de servicios, debe depositarse sin intereses, dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.

DEPOSITARIOS

Artículo 32°.- Tipos de instituciones depositarias. Denominación del depósito

Las empresas del Sistema Financiero donde puede efectuarse el depósito son las Bancarias, Financieras, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, Cajas Municipales de Crédito Popular, Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, así como Cooperativas de Ahorro y Crédito a que se refiere el artículo 289° de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

El depósito se identificará bajo la denominación "Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N°" o "Depósito CTS N°".

Artículo 33°.- C.T.S. a cargo de un solo depositario. Excepción

El trabajador tiene derecho a elegir un solo depositario. Tratándose de depósitos a cargo del empleador a que se refieren los artículos siguientes, por excepción, una parte de la compensación puede mantenerse con el empleador y la otra en el depositario que elija el trabajador.

DEPÓSITOS A CARGO DEL EMPLEADOR CONVENIOS INDIVIDUALES⁽²⁾

Artículo 34°.- Depósito sustitutorio a cargo del empleador. Convenio

A solicitud del trabajador, por excepción y sólo por convenio individual se podrán sustituir total o parcialmente los depósitos que se devenguen, por un depósito que quede en poder del empleador por un plazo máximo de un (1) año. El convenio debe perfeccionarse por escrito y ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. El convenio podrá ser prorrogado, previo acuerdo de partes por períodos anuales sin que en ningún caso exceda de cuatro años. Las prórrogas deben ser pactadas expresamente antes del vencimiento del convenio anterior. No procede el pacto de prórroga automática.

Artículo 35°.- Reserva de C.T.S. Efecto cancelatorio

A la fecha de celebración del convenio individual, se considerará cancelada la parte o el total de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que haya sido materia del mismo.

La compensación que se devengue durante la vigencia del convenio, se considerará cancelada y por consiguiente integrada al depósito, al 1 de mayo y 1 de noviembre de cada año, respectivamente.

(2) En la actualidad las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada deben efectuar los depósitos de CTS en las empresas del sistema financiero contempladas en la Ley bajo comentario, habiendo quedado sin efecto la posibilidad que vía convenio individual, se estableciera que los depósitos se mantuvieran en poder del empleador.

El depósito a cargo del empleador se encuentra sujeto a las reglas sobre intereses, retiros parciales a cargo del trabajador y demás pertinentes, pero observando el plazo de duración del convenio.

Artículo 36°.- Obligaciones del empleador

Los empleadores que suscriban convenios individuales de depósito, no están sujetos a las obligaciones contempladas en el Artículo 32° de esta Ley, siendo de aplicación el Artículo 56° de la misma.

INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y SUS INTERESES

NORMAS GENERALES

Artículo 37°.- Intangibilidad e inembargabilidad de depósitos C.T.S. Excepción. Procedencia de abono.

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Artículos 41° y 43° de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Artículo 38°.- Juicio por Alimentos: Actuación del empleador; notificación de mandato judicial de embargo C.T.S.

En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

Artículo 39°.- Retiros del depósito C.T.S.: Intervención del cónyuge; intereses

En todos los casos en que proceda la afectación en garantía; el retiro parcial, o total del depósito en caso de cese, incluye los intereses correspondientes.

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de bien común sólo a partir del matrimonio civil, o de haber transcurrido dos años continuos de la unión de hecho y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin a dicho régimen.

En los casos a que se refiere el primer párrafo del presente artículo se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador cuenta con el consentimiento correspondiente para realizar tales actos. Para desvirtuar esta presunción basta que el cónyuge o conviviente que acredite su calidad de tal, lo manifieste por escrito al empleador y al depositario.

Artículo 40°.- C.T.S.: Casos que garantiza

La compensación por el tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio.

Compendio Laboral

Igualmente, pueden garantizar los préstamos y sus intereses otorgados al trabajador por las Cooperativas de Ahorro y Crédito a que pertenece siempre que en conjunto no exceda del límite establecido en el párrafo anterior.

En los casos que estas acreencias deban ser garantizadas por los Depósitos CTS y sus intereses, el empleador lo comunicará al depositario acompañando copia del documento que acredite la garantía, para efectos del control respectivo.

Respecto de los depositarios, se pueden garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario.

La violación de estas normas será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

Tratándose de los préstamos concedidos por los depositarios, su otorgamiento en modo alguno limita el pago de los intereses que genera el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

RETIROS AUTORIZADOS Y LÍMITES

Artículo 41°.- Retiro autorizado

El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.

Artículo 42°.- Casos de retiro parcial: Límite 50% y garantías

En ningún caso los retiros a que se refiere el artículo anterior podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses computada desde el inicio de los depósitos. El cálculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial. Tampoco procederá el retiro parcial si la cuenta CTS está garantizando los conceptos permitidos por el Artículo 40° en la medida que hayan alcanzado el límite antes previsto. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario.

NULIDAD DE DESPIDO. ASIGNACIÓN PROVISIONAL

Artículo 43°.- Asignación Provisional

En caso de impugnación de un despido nulo por cualquiera de las causales previstas expresamente por la Ley, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses podrá ser entregada al trabajador en la oportunidad y montos que el Juzgado de Trabajo respectivo ordene, en calidad de asignación provisional y hasta cubrir el 100% del depósito e intereses.

El reglamento establecerá la forma de reintegro del depósito en caso se declare fundada la demanda y se produzca la reposición del trabajador.

PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Artículo 44°.- Pago de C.T.S. al cese

Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41°, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Artículo 45°.- El depositario paga C.T.S. a solicitud del trabajador. Certificación del empleador para pago de C.T.S.: 48 horas

Para el retiro de los depósitos efectuados y sus intereses, el depositario procederá al pago de la compensación por tiempo de servicios a solicitud del trabajador quien acompañará la certificación del empleador en la que se acredita el cese. El empleador entregará dicha certificación al trabajador dentro de las 48 horas de producido el cese.

Artículo 46°.- Negativa del empleador a entregar la certificación

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de las 48 horas de producido el mismo, dará lugar a que, acreditado el cese la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

COMPENSACIÓN DE SUMAS ADEUDADAS POR LOS TRABAJADORES A SUS EMPLEADORES

Artículo 47°.- Deducción de adelantos y otros al cese del trabajador

Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores al cese, por los conceptos mencionados en el Artículo 40° de la presente Ley, se descontarán, en primer lugar de las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por este beneficio; en segundo lugar, de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 que pudiera mantener en su poder el empleador y el saldo, si lo hubiere, le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario.

Tratándose de una deuda a una Cooperativa se procederá en la misma forma y en caso de existir saldo pendiente el empleador efectuará la especificación correspondiente en la constancia de cese a fin de que el depositario cancele el adeudo directamente a la Cooperativa.

Artículo 48°.- Adeudos a cooperativas

Si conforme al Artículo 79° de la Ley General de Cooperativas, el trabajador al cese mantuviera adeudos a una o más cooperativas a quienes se otorgó la garantía de su pago con cargo a la compensación por tiempo de servicios, el empleador procederá al pago de las sumas que adeude el trabajador a las cooperativas de las cuales es socio, observando el orden establecido en el artículo anterior.

En caso que existiera algún saldo que deba ser abonado a la cooperativa con cargo al depósito, el empleador dejará constancia de ello en el certificado de cese a fin de que el depositario abone directamente a las cooperativas las sumas adeudadas.

Artículo 49°.- Retenciones indebidas del empleador; sanción

Si el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el Artículo 47°, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

DEVOLUCIÓN DE LA CASA-HABITACIÓN POR EL TRABAJADOR

Artículo 50°.- Devolución de casa-habitación al cese. Procedencia de retiro C.T.S.

Cuando el empleador proporciona casa-habitación al trabajador en razón de su cargo o función, y éste cesa, deberá cumplir con desocuparla y devolverla al empleador en un plazo no mayor de 30 días naturales contados a partir de la conclusión del vínculo laboral. El trabajador en tal caso sólo podrá retirar el depósito de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses a la devolución de la casa-habitación, previo resarcimiento al empleador de las costas que se hubieren originado en caso de haber tenido que recurrir al Poder Judicial para obtener la recuperación del inmueble. Quedan incluidos en los alcances de este artículo los familiares y dependientes del trabajador que habiten con él.

RETENCIÓN POR FALTA GRAVE QUE ORIGINA PERJUICIO AL EMPLEADOR

Artículo 51°.- Despido por falta grave: Retención C.T.S. Acción legal de daños y perjuicios. Acción penal. Caducidad del derecho del empleador de retener C.T.S.

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá notificar al depositario para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador.

Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

Artículo 52°.- Sanción al empleador que no presenta oportunamente demanda contra el trabajador

Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su compensación por tiempo de servicios, así como de entregar la certificación de cese de la relación laboral. Para estos efectos se tomará como referencia la remuneración percibida por el trabajador al cese de la relación laboral. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procederá de acuerdo al procedimiento previsto en el Artículo 46°.

CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 53°.- Entregar al depositario C.T.S. en poder del empleador. Plazo: 48 horas

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador, salvo el caso contemplado en el Artículo 34° entregará al depositario el importe de la compensación que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las 48 horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso.

Tanto el depositario como el empleador, cuando tenga calidad de tal, procederán conforme a los artículos siguientes.

Artículo 54°.- Entrega directa de 50% a cónyuge supérstite

El depositario, a solicitud de parte, entregará, sin dilación ni responsabilidad alguna al cónyuge supérstite o al conviviente a que se refiere el Artículo 326° del Código Civil, que acredite su calidad de tal, el 50% del monto total acumulado de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses, del trabajador fallecido; excepto tratándose del régimen de separación de patrimonios a que se refiere el Artículo 327° del Código Civil, en cuyo caso el trabajador interesado comunicará de tal hecho a su empleador acompañando la documentación sustentatoria. El empleador expedirá la constancia correspondiente y la entregará al depositario.

Artículo 55°.- Saldo (50%) a resultas de la sucesión intestada. Hijos menores de edad

El saldo del depósito y sus intereses lo mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos. Si hubieran hijos menores de edad la alícuota correspondiente quedará retenida hasta que el menor cumpla la mayoría de edad en cuyo caso se abrirá una cuenta separada a nombre del menor donde se depositará su alícuota, siendo de aplicación, cuando corresponda, el Artículo 46° del Código Civil.

El representante del menor tiene el derecho de indicar la clase de cuenta y moneda en que se depositarán las alícuotas de los menores. Además podrá disponer el traslado de los fondos a otros depositarios que otorguen mayores beneficios por el depósito, en cuyo caso el traslado se efectuará directamente al nuevo depositario.

INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR

Artículo 56°.- Incumplimiento del depósito C.T.S.: Intereses y diferencia de cambio, de ser el caso

Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir

COMPENSACIÓN DE CRÉDITOS DEL EMPLEADOR

Artículo 57°.- Suma graciosa compensable de adeudos. Formalidades

Si el trabajador, al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Artículo 58°.- Pago de la C.T.S. Régimen de Exportación D.L. N° 22342

Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley⁽³⁾.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Denuncia por transgresión de la Ley ante la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS)

Los trabajadores, así como toda persona que tenga legítimo interés podrán denunciar ante la Superintendencia de Banca y Seguros las transgresiones a la presente ley en que pudieran incurrir las instituciones depositarias. Dicha entidad se encuentra obligada a efectuar la fiscalización correspondiente y en su caso imponer las sanciones a que hubiere lugar informando de ello al reclamante.

SEGUNDA.- Publicación de la S.B.S.

Para efectos de control y adopción de las decisiones que correspondan, la Superintendencia de Banca y Seguros deberá publicar periódicamente información suficiente sobre montos de depósitos CTS en moneda nacional y extranjera en los distintos depositarios bajo su supervisión; número de empleadores depositantes, número de trabajadores titulares de las cuentas CTS, destino de los préstamos que se otorguen con dichos recursos, todo ello a nivel nacional y por departamentos.

Los depositarios se encuentran obligados a proporcionar a la Superintendencia de Banca y Seguros la información que requiera para el cumplimiento de esta Disposición.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Cálculo de la CTS acumulada al 31.12.90

La compensación por el tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 se calculará de acuerdo a las normas vigentes a esa fecha con las excepciones previstas en el presente Decreto Legislativo.

SEGUNDA.- Fracción de año al 31.12.90: Por dozavos y treintavos

La fracción del año de servicios que pudiera resultar al 31 de diciembre de 1990 se considerará por dozavos y treintavos.

(3) Si bien el Dec. Leg. N° 857 modificó los Arts. 59° y 60° del Dec. Leg. N° 650, al darse este TUO, dejó de figurar el Art. 59° ya que el orden correlativo se alteró al derogarse los originales Arts. 33°, 44° y 45°.

TERCERA.- C.T.S. de reserva al 31.12.90 que se liquida por separado. Fracciones por dozavos y treintavos

Cada período de los establecidos en las Leyes N°s. 23707 y 25223 se calculará por separado; toda fracción de año, se calculará por dozavos y toda fracción de mes por treintavos

CUARTA.- Ingreso Mínimo Legal Indexado para C.T.S.

Tratándose del Ingreso Mínimo Legal a que se refiere el Artículo 4° de la Ley N° 25223, éste se indexará mensualmente en función al Ingreso Mínimo Legal establecido por el Decreto Supremo N° 001-90-TR del 08 de enero de 1990 (S/. 0.54) aplicándose la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana fijado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social publicará mensualmente en el Diario Oficial «El Peruano» los topes compensatorios aplicables.

QUINTA.- C.T.S. obreros ingresados al 11.01.62

La compensación por el tiempo de servicio prestado por los trabajadores obreros con anterioridad al 12 de enero de 1962 es igual a 15 jornales por cada año de servicio, la fracción de año que pudiera existir a dicha fecha se computará por dozavos y treintavos según corresponda.

SEXTA.- Depósitos de C.T.S. al 31.12.90: Monto; plazo máximo; depósito opcional en segundo semestre; períodos pagados tienen efecto cancelatorio

Los empleadores irán entregando al depositario correspondiente, dentro del primer semestre de cada año a partir de 1991 y con efecto cancelatorio, la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

El empleador está facultado a efectuar depósitos con efecto cancelatorio dentro del segundo semestre del año, adicionalmente al que, de manera obligatoria, debe realizar en el primer semestre.

La compensación por tiempo de servicios será actualizada con la remuneración vigente a la fecha de cada depósito. La misma se depositará en monto no menor al que corresponda al pago de un año de compensación por tiempo de servicios, del más remoto al más próximo, con carácter cancelatorio y en un plazo máximo de diez años contado a partir del 13 de marzo de 1991, inclusive.

Los períodos así cancelados no se volverán a computar para efectos de compensación por tiempo de servicios, manteniéndose la antigüedad sólo para otra clase de derechos que pudieran corresponder al trabajador de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

SÉTIMA.- Depósito de la reserva: 1/12 de gratificaciones del último año

La remuneración vigente a la fecha de cada depósito a que se refiere el tercer párrafo de la Disposición Transitoria anterior, comprende el dozavo de las gratificaciones percibidas durante el último año.

OCTAVA.- Depósitos de la reserva mayores a 1 año. Plazo máximo de la reserva: 10 años

El empleador puede transferir total o parcialmente la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990 en un plazo menor al señalado en la Sexta Disposición Transitoria.

Sin embargo, si el empleador decidiera efectuar depósitos que cubran períodos mayores a un año, está facultado a hacerlo por años completos, pero incluyendo en la remuneración computable las

Compendio Laboral

bonificaciones especiales por costo de vida, la bonificación suplementaria adicional, las bonificaciones transitorias y cualquier otra que perciba y que por excepción no tuviera incidencia en la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, de conformidad con la Decimoquinta Disposición Transitoria.

NOVENA.- Concluido el depósito de la reserva sólo se deposita lo semestral

Concluida la transferencia de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, el empleador continuará efectuando exclusivamente los depósitos a que se refiere el Artículo 21° de esta Ley.

DÉCIMA.- Convención colectiva sobre adelanto de C.T.S.

Los convenios colectivos sobre adelantos de compensación por tiempo de servicios, sólo continuarán vigentes en tanto el empleador no culmine con el traslado de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

Concluido el traslado, los retiros sólo se efectuarán en los casos expresamente permitidos y con cargo a sus depósitos y sus intereses. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

DÉCIMO PRIMERA.- Efecto de los adelantos de C.T.S. al 12.03.91

En vía de regularización, los adelantos de compensación por tiempo de servicios que hayan efectuado los empleadores hasta el 12 de marzo de 1991, cualquiera fuere el motivo o causa, mantienen su condición de pago a cuenta y sólo podrán ser aplicados con carácter cancelatorio al momento de concluir el traslado de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

DÉCIMO SEGUNDA.- Convenios colectivos preexistentes y adelanto de C.T.S.

A partir del 13 de marzo de 1991, inclusive, los adelantos que se efectúen en cumplimiento de los convenios colectivos preexistentes deberán realizarse por años completos y se aplicarán al saldo de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, con carácter cancelatorio del año más remoto al más próximo.

DÉCIMO TERCERA.- C.T.S. y préstamo para casa-habitación

A partir de la fecha de vigencia del presente Decreto Legislativo sólo podrá otorgarse con cargo al saldo de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, adelantos para casa-habitación y hasta por el 50% de dicho saldo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

DÉCIMO CUARTA.- Convenios preexistentes y adelanto de C.T.S.

En los casos contemplados en las Décimo Segunda y Décimo Tercera Disposiciones Transitorias la compensación por el tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 se calcula incluyendo las remuneraciones a que se refiere la Disposición Transitoria siguiente.

DÉCIMO QUINTA.- Incrementos por bonificaciones

Los incrementos de remuneraciones bajo la modalidad de bonificaciones Especiales por Costo de Vida otorgadas o que se otorguen hasta el mes de diciembre de 1991, de conformidad a las disposiciones legales vigentes, sean de origen legal, convencional o voluntarias, se incorporarán a la remuneración básica transcurrido un año de su otorgamiento.

Los Anticipos de Incremento por Negociación Colectiva y las Bonificaciones Transitorias se incorpo-

rarán a la remuneración básica, en el primer caso cuando se otorgue el nuevo incremento por negociación colectiva y en el segundo caso al año de haber sido pactadas.

Sin perjuicio de lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria y en los convenios colectivos en que se haga mención al Ingreso Mínimo Legal, a partir del 1 de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional se consideran un solo concepto, como Remuneración Mínima Vital.

A partir del 1 de enero de 1992 se incorpora a la remuneración básica toda bonificación, asignación o similar por alza de gasolina, reajuste de tarifa de transporte o movilidad, otorgadas por disposición legal, así como la asignación especial establecida por el D.S. N° 442-85-EF del 4 de octubre de 1985.

DÉCIMO SEXTA.- Días computables por excepción

Tratándose de los casos previstos en el Artículo 8° inciso a) de esta Ley, por excepción en el período comprendido entre el 1° de enero y 31 de octubre de 1991, se computará hasta un máximo de 50 días.

DÉCIMO SÉTIMA.- Convalidan convenios individuales

Convalidanse los convenios individuales suscritos al amparo del Artículo 8° del Decreto Supremo N° 013-84-TR del 11 de abril de 1984, así como el efecto cancelatorio previsto en el inciso b) del Artículo 5° del mismo dispositivo.

DÉCIMO OCTAVA.- Pago de la C.T.S. por la reserva al 31.12.90

Si el trabajador cesa antes que su empleador haya concluido con depositar la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, éste deberá abonarle directamente el monto que corresponda por dicho concepto dentro de las (48) cuarenta y ocho horas de producido el cese.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Normas legales derogadas

Derógase las Leyes N°s. 6871, 8439, 10239, 11772, 12015, 13790, 13842, los Decretos Leyes N°s 18003, 21116 excepto su Artículo 4°, Leyes N°s. 23707, 25223, Decreto Supremo N° 015-91-TR, así como todas las disposiciones legales sobre compensación por tiempo de servicios, salvo lo establecido en las disposiciones transitorias de este Decreto Legislativo en tanto se apliquen.

SEGUNDA.- Otras normas derogadas: Leyes N°s. 13265, 13937, 15132 y otras

Quedan derogadas la Leyes N°s. 13266, 13937, 15132, y todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

TERCERA.- Modifica el Art. 168° del Código Penal

Modifícase el Artículo 168° del Código Penal el mismo que queda redactado con el siguiente texto: "Artículo 168°.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones labores.”⁽⁴⁾.

CUARTA.- Programa crediticio para casa-habitación

Sin perjuicio de las normas que dicta el Banco Central de Reserva del Perú, de acuerdo a su Ley Orgánica, las entidades depositarias a que se refiere el Artículo 32° podrán ofrecer a los depositantes comprendidos en esta Ley, Programas crediticios vinculados a proyectos de casa-habitación, agua, desagüe y energía eléctrica; así como proyectos individuales o colectivos para la creación o desarrollo de pequeñas empresas y cooperativas de trabajadores dedicadas a actividades industriales y de servicios.

QUINTA.- CTS e Impuesto a la Renta, Aportaciones y Contribuciones

La compensación por tiempo de servicios, sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales y total, están inafectos o, en su caso exonerados, de todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta hasta el 31 de diciembre del año 2000 y el creado por el Decreto Legislativo N° 519. Igualmente se encuentra inafecta al pago de aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social para los regímenes de Prestaciones de Salud, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y para el Sistema Nacional de Pensiones.

SEXTA.- Capacitación

Constituye obligación del empleador capacitarse y capacitar a sus trabajadores sobre la correcta aplicación del presente Decreto Legislativo y su Reglamento.

SÉTIMA.- Pagos en exceso

Habiéndose definido los conceptos de tiempo de servicios computables, así como las remuneraciones que integran o se excluyen de la remuneración computable, los montos que se depositen en exceso se imputarán al siguiente depósito, no constituyendo precedente para los que se efectúen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente los incluyan.

Si se hubieren efectuado pagos diminutos, es de cargo del empleador efectuar el reintegro correspondiente, siendo de aplicación el Artículo 56° de esta Ley.

(4) El Dec. Leg. N° 857 modificó el Art. 168° del Código Penal, según el texto precedente, por lo que éste se aplica desde el 05.10.96, es decir un día después de su publicación.

2. REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857;

Que la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios;

En uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Precisiones

Cuando el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley se entenderá que está referida al Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

NATURALEZA DE LA COMPENSACIÓN Y EFECTOS DEL PAGO

Artículo 2°.- Empleadores excluidos de efectuar depósitos

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2° de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 3°.- Requisito de cuatro horas diarias

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4° de la Ley, 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.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE

Artículo 4°.- Tiempo laborado en el extranjero

Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

(*) Fecha de dación: 11.04.1997.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 15.04.1997-148453.

REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Artículo 5°.- Alimentación Principal

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Artículo 6°.- Remuneración complementaria

Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16° de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Artículo 7°.- Asignación o Bonificación por Educación

La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Artículo 8°.- Condiciones de trabajo

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley.

La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19° y 20° de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

DEPÓSITO CORRESPONDIENTE A PERÍODOS DE SERVICIOS INFERIORES A SEIS MESES

Artículo 9°.- Tiempo de Servicios menor a un mes

Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

Artículo 10°.- Convenios individuales. Plazo para comunicar el convenio

La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, se efectuará en el término de treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su suscripción.

Artículo 11°.- Plazo para efectuar depósito una vez vencido el convenio

Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34° de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá transferir al depositario elegido por el

trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarentiocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23° de la Ley.

INTANGIBILIDAD DEL BENEFICIO

Artículo 12°.- Juicio de alimentos. Información

En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38° de la Ley, la referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aún mantenga en su poder.

Artículo 13°.- Entrega del depósito

Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44° de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes.

Artículo 14°.- Límite de retiro y garantía

El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en los Artículos 40°, 41°, 42° y 47° de la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador.

En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada independientemente de los conceptos señalados en el artículo anterior.

NULIDAD DE DESPIDO - ASIGNACIÓN PROVISIONAL

Artículo 15°.- Procedimiento

De conformidad con el Artículo 43° de la Ley, cuando se ordene judicialmente la reposición del trabajador se procederá a deducir de las remuneraciones devengadas a que tenga derecho, el importe de las asignaciones provisionales, las cuales se entregarán al depositario designado y el saldo de aquéllas, si lo hubiera, al trabajador.

Cuando el importe de las remuneraciones devengadas y sus intereses no permitieran restituir el importe otorgado por el depositario y los intereses que éstos hubieren generado para cubrir el pago de las asignaciones provisionales, será de cargo del empleador la diferencia resultante.

El plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo es cinco (5) días hábiles de la notificación de la resolución que ordena el pago de las remuneraciones devengadas, bajo apercibimiento de duplicarse la suma que corresponda por los intereses.

Artículo 16°.- Aplicación de garantías y otros

La Asignación Provisional solicitada por el trabajador en aplicación del Artículo 43° de la Ley, sólo podrá ser otorgada con cargo a su Compensación por Tiempo de Servicios e intereses, de existir un saldo a su favor, luego de deducirse de ésta, las garantías relativas a derechos y préstamos y la suma demandada por el empleador, de conformidad con el Artículo 51° de la Ley.

RETENCIÓN POR FALTA GRAVE QUE ORIGINA PERJUICIO AL EMPLEADOR

Artículo 17°.- Despido por falta grave

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, de acuerdo al Artículo 51° de la Ley, éste deberá consignar en el depositario elegido por el trabajador el monto de la compensación por tiempo de servicios que aún mantenga en su poder, antes de iniciar la acción de daños y perjuicios, salvo que el empleador se hubiera constituido en depositario del beneficio.

CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 18°.- Contratos y prórrogas

Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, a que se refiere el Artículo 58° de la Ley, si el empleador no efectuó el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis (6) meses, pero éste se prorrogó, deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales siguientes al cumplimiento de los primeros seis (6) meses de labor.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Prórroga de los contratos individuales de sustitución de depositario

Los convenios individuales de sustitución de depositario de la compensación por tiempo de servicios, celebrados con anterioridad o a partir de la vigencia de la Ley, podrán ser prorrogados dentro de los términos establecidos en el Artículo 34° de ésta, debiendo culminar, en cualquiera de los casos, el 4 de octubre del año 2000.

Vencida dicha fecha, los depósitos deberán ser trasladados al depositario elegido por el trabajador conforme a lo establecido en el Artículo 11° del presente Reglamento.⁽¹⁾

Segunda.- Regularización de la presentación de convenios individuales

Los empleadores podrán regularizar la presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de los convenios individuales de sustitución de depositario, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, computados desde la vigencia del presente Reglamento.

Para este efecto, en un solo convenio podrán dar por cancelada la compensación por tiempo de servicios correspondiente a diferentes periodos devengados con anterioridad a la vigencia de este Reglamento.

Tercera.- Abono de la CTS acumulada al 31.12.90 en caso de cese

Si el trabajador cesa antes que su empleador haya concluido el depósito de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, éste deberá abonar el monto que corresponda por dicho concepto directamente al trabajador dentro de las cuarentiocho (48) horas de producido el cese, siendo en tal caso de aplicación la Décimo Quinta Disposición Transitoria de la Ley.

(1) La disposición de esta norma reglamentaria que limita la sustitución de los depósitos al año 2000, (2do. párrafo) transgrede los alcances del Art. 34° del TUO del Dec. Leg. N° 650.

Cuarta.- Remuneración Computable para abono de CTS acumulada

En el caso referido en la Disposición anterior y de conformidad con la Primera y Séptima Disposiciones Transitorias de la Ley, deberá incluirse en la remuneración computable, el dozavo de las gratificaciones percibidas durante el último año de servicios.

Quinta.- Incumplimiento del depósito de CTS acumulada al 31.12.90

Precísase que de conformidad con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley, en caso que el empleador no hubiera efectuado oportunamente el depósito de la compensación por tiempo de servicios acumulada hasta el 31 de diciembre de 1990, deberá efectuar el depósito respectivo considerando para tal efecto la remuneración computable vigente al 30 de junio de cada año en el que debió depositar. Para tal efecto, deberá agregar el interés de la Compensación por Tiempo de Servicios promedio publicado por la Superintendencia de Banca y Seguros, devengado desde el 30 de junio del año al que corresponda hasta la fecha de realización efectiva del depósito, así como la diferencia de cambio a que hubiere lugar.

Sexta.- Deducción de montos adelantados para casa-habitación

Los montos que se adelanten para casa-habitación, en aplicación de la Décimo Tercera Disposición Transitoria de la Ley, provengan de convenio individual o colectivo, deberán ser deducidos por años completos del más remoto al más próximo y con carácter cancelatorio.

Séptima.- Intereses de montos CTS depositados en exceso

De acuerdo con la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Ley, los intereses de los montos que se hubieren depositado en exceso corresponden al empleador y podrán ser imputados al siguiente o siguientes depósitos hasta agotarse.

Octava.- Normas aplicables para cálculo de CTS acumulada al 31.12.90

En aplicación de la Séptima Disposición Final de la Ley, para el cálculo de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, se observará lo dispuesto por el Artículo 8º de la Ley y las normas sobre remuneración computable y no computable señaladas en la misma y en el presente Reglamento.

Novena.- Tiempo computable

Entiéndase que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8º, inciso e) de la Ley, se considera tiempo computable aquel que devengue remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, de reposición o de nulidad de despido, según corresponda, de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes.

Décima.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

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

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República.

JORGE GONZÁLEZ IZQUIERDO
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

3. OTRAS NORMAS RELACIONADAS CON CTS

3.1 DISPOSICIÓN DEL 80% DE CTS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

LEY N° 28461(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PERMITE EL USO DEL 80% DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) DESTINADO A LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA O TERRENO EN EL MARCO DE LOS PROGRAMAS PROMOVIDOS POR EL MINISTERIO DE VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN O POR EL SECTOR PRIVADO

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su norma reglamentaria, aprobada por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

La aplicación de la presente norma no incluye a las entidades del Sector Público, salvo el caso de los organismos públicos que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y ESSALUD.

Artículo 2°.- Uso de la CTS para la adquisición de viviendas o terrenos

A solicitud del trabajador podrá utilizarse, en forma excepcional y por una sola vez, hasta el 80% del total de la Compensación por Tiempo de Servicios e intereses, destinándolo a la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno que se efectúe, a su elección, en el marco de los programas Techo Propio, MIVIVIENDA y cualquier otro promovido por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el marco del Plan Nacional de Vivienda "Vivienda para Todos", u otro plan que sea directamente promovido por el Sector Privado, o para la adquisición de terrenos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Limitaciones a la utilización del 80% de la CTS

Lo establecido en el artículo 2° de la presente Ley respeta aquellos casos de embargo o retención de la Compensación por Tiempo de Servicios decretados por el Poder Judicial o contenidos en Acuerdos Conciliatorios Extrajudiciales, destinados a atender obligaciones de naturaleza alimentaria, dentro de los montos o porcentajes establecidos.

(*) Fecha de promulgación: 10.01.2005.
Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 11.01.2005 - 284317.

SEGUNDA.- Aplicación supletoria del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y sus normas reglamentarias

En lo no previsto en la presente Ley y su reglamento, y siempre que no se le opongan, son de aplicación el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su norma reglamentaria, aprobada por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

TERCERA.- Medidas especiales de promoción

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento dispondrá las acciones más convenientes para fomentar la utilización de bienes e insumos nacionales en los programas de vivienda que promueva.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- Reglamentación

El reglamento de la presente Ley será aprobado mediante decreto supremo, refrendado por los Ministros de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y de Trabajo y Promoción del Empleo; en un plazo que no excederá los sesenta (60) días calendario.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de diciembre de dos mil cuatro.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de enero del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

3.2 APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28461 QUE AUTORIZA EL USO PARCIAL DE LA CTS EN PROGRAMAS DE VIVIENDA PROMOVIDOS POR EL MINISTERIO

DECRETO SUPREMO N° 009-2005-VIVIENDA(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28461, publicada el 11 de enero de 2005, se autoriza el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la Adquisición de Vivienda o Terreno en el marco de los Programas promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento o por el Sector Privado;

Que, con arreglo a la Disposición Final es necesario dictar las normas reglamentarias necesarias para mejor aplicación de la Ley N° 28461;

De conformidad con lo establecido en el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27779, la Ley N° 27792 y el Decreto Supremo N° 002-2002-VIVIENDA;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar el Reglamento de la Ley N° 28461, que autoriza el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la Adquisición de Vivienda o Terreno en el marco de los Programas promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento o por el Sector Privado, que consta de veintiséis (26) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales, cuyo texto forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento y por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los seis días del mes de mayo del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS BRUCE
Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

(*) Fecha de dación: 06.05.2005.
Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 05.05.2005-292185.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28461 SOBRE EL USO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1°.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular lo dispuesto en la Ley N° 28461, referida al uso, en forma excepcional y por una sola vez, de hasta el ochenta por ciento (80%) del monto total acumulado de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses por parte de los trabajadores, para ser destinado a la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda o a la adquisición de terreno, en el marco de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el Sector Privado.

Artículo 2°.- Definiciones

Para los fines del presente Reglamento se entenderá como:

- Ley: La Ley N° 28461.
- Reglamento: El presente Reglamento de la Ley N° 28461.
- VIVIENDA: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Fondo MIVIVIENDA: Fondo Hipotecario de Promoción de la Vivienda.
- BANMAT: Banco de Materiales S.A.C.
- CTS: Compensación por Tiempo de Servicios.
- Monto Máximo Disponible: Hasta el ochenta por ciento (80%) del saldo total acumulado de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, de conformidad con el presente Reglamento.
- Construcción de vivienda: Construcción de vivienda única en terreno.
- Adquisición de vivienda: Compra de una unidad habitacional.
- Adquisición de terreno: Compra de terreno urbano; debidamente independizado, para la construcción de una vivienda única.
- Mejoramiento de vivienda: Comprende las obras de remodelación, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única.
- Empresas del Sistema Financiero Nacional: Son aquellas empresas bancarias, financieras, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, y Cooperativas de Ahorro y Crédito.
- Institución Depositaria: Es aquella empresa del Sistema Financiero elegida por el trabajador como depositaria de la Compensación por Tiempo de Servicios que realice su empleador.
- Institución Financiera Intermediaria - IFI: Es aquella que otorga un crédito destinado a la adquisición, construcción o mejoramiento de una vivienda, en el marco de los programas de vivienda promovidos por VIVIENDA, así como para la adquisición de un terreno urbano.
- Bono Familiar Habitacional - BFH: Es la ayuda económica directa otorgada por el Estado por única vez a los beneficiarios, como complemento de su ahorro y esfuerzo constructor, exclusivamente para facilitarles la adquisición, construcción en sitio propio o mejoramiento de vivienda de interés social.
- Beneficiario del BFH: Grupo Familiar Postulante al que se le ha otorgado el Bono Familiar Habitacional.

Artículo 3°.- Ámbito de Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación exclusiva para los trabajadores del sector privado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así como para aquellos que laboran en los organismos adscritos al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y en el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Artículo 4°.- Monto Máximo Disponible

El trabajador podrá utilizar en forma excepcional y por única vez, hasta el ochenta por ciento (80%) del saldo total acumulado de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) más sus intereses, a la fecha en que se disponga la liberación de dichos fondos, de conformidad con los procedimientos establecidos en el presente Reglamento, siempre que dicho importe se destine para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda, o para la adquisición de terreno. El porcentaje señalado está compuesto por el cincuenta por ciento (50%) de libre disposición regulado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el treinta por ciento (30%) excepcional y por única vez regulado en la Ley N° 28461.

En los casos en que la Compensación por Tiempo de Servicios se encuentre afectada a embargo o retención, decretados por el Poder Judicial o contenidos en acuerdos conciliatorios extrajudiciales, destinados a la atención de obligaciones de naturaleza alimentaria, y/o a cualquier otra afectación en garantías permitidas por Ley, éstas serán respetadas, y se consideran para el cómputo de la CTS que puede ser dispuesta hasta el ochenta por ciento (80%) del total de la CTS acumulada.

Artículo 5°.- Etapa de Consulta

Previo al inicio de cualquier trámite, el trabajador deberá acudir a la institución depositaria de su CTS a fin de que la misma emita una constancia que permita conocer el importe de su CTS disponible.

Artículo 6°.- Responsabilidad del Trabajador

Es de entera responsabilidad del trabajador la disposición de la CTS, la que deberá destinarse a los fines previstos en la Ley.

Artículo 7°.- Modalidades

El trabajador podrá destinar hasta el monto máximo disponible de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para:

- a) Adquisición de vivienda;
- b) Construcción de vivienda;
- c) Mejoramiento de vivienda; y,
- d) Adquisición de terreno, para la construcción de una vivienda.

Artículo 8°.- Traslado de la CTS de una Institución Depositaria a otra

En los casos en que el trabajador requiera de un crédito para optar por cualquiera de las modalidades previstas en la Ley y el presente Reglamento, éste a su libre elección podrá disponer el traslado de su cuenta de CTS de la institución depositaria original a la que el trabajador designe como una nueva depositaria, la misma que puede coincidir con aquélla que le otorgue el crédito, a fin de facilitar, las operaciones de transferencia de fondos.

Artículo 9°.- Devolución de CTS

En el supuesto que el trabajador no haga uso efectivo de su CTS bajo alguna de las modalidades previstas, y estos fondos los detente alguna empresa del Sistema Financiero Nacional, se deberá

devolver dicho importe más sus intereses a la cuenta de la institución depositaria de la CTS elegida por el trabajador.

CAPÍTULO II ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Artículo 10º.- Adquisición de Vivienda

Es la adquisición de vivienda única a título oneroso dentro de alguno de los programas de vivienda promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y que forman parte del Plan Nacional de Vivienda, o por el sector privado, acreditada con el Certificado Negativo de Propiedad del Registro de Predios.

Artículo 11º.- Formas de uso de la CTS

El trabajador para la adquisición de vivienda, utilizará el importe solicitado de su CTS, de las siguientes formas:

- a) Para la cancelación del valor total de la vivienda;
- b) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando parte del precio haya sido cubierto por el trabajador; y,
- c) Para la cancelación de parte del valor de la vivienda, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

Artículo 12º.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad; y,
- b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa.

Artículo 13º.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 12º del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

CAPÍTULO III CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

Artículo 14º.- Construcción de Vivienda

Entiéndase por construcción de vivienda, la modalidad a través de la cual el trabajador construirá en terreno urbano una vivienda.

Artículo 15°.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la construcción de vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;
- b) Copia Literal del Registro de Predios del asiento registral que acredite la propiedad del área sobre la cual se pretende edificar;
- c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;
- d) Licencia de obra nueva expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique el área a edificar; y,
- e) Declaración Jurada del Trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para la edificación materia de la licencia de obra nueva a que se refiere el literal d) del presente artículo.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del constructor.

Artículo 16°.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la construcción de vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 15° del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

CAPÍTULO IV MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

Artículo 17°.- Mejoramiento de Vivienda

Entiéndase por mejoramiento de vivienda las obras de remodelación, ampliación, modificación, reparación, refacción, acondicionamiento o puesta en valor de la vivienda única, que requieran de Licencia de Obra respectiva, conforme a la Ley de la materia.

Artículo 18°.- Desembolso de CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para el mejoramiento de su vivienda, el desembolso de la CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su documento de identidad;
- b) Copia literal del Registro de Predios que acredite la propiedad de la vivienda que se pretende mejorar;
- c) Contrato de Obra suscrito con el constructor, que contenga el presupuesto de obra;
- d) Licencia de obra expedida por la Municipalidad de la jurisdicción en la que se ubique la vivienda que se pretende realizar las obras de mejoramiento; y,
- e) Declaración Jurada del trabajador, en la que conste expresamente que el importe de la CTS

solicitado será destinado única y exclusivamente, bajo su responsabilidad para el mejoramiento de su vivienda.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, se realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del trabajador.

Artículo 19°.- Desembolso de CTS en el caso que requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para el mejoramiento de su vivienda, la revisión de la documentación señalada en el artículo 18° del presente Reglamento, será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se realizará una vez que se haya aprobado el crédito solicitado.

CAPÍTULO V ADQUISICIÓN DE TERRENO

Artículo 20°.- Adquisición de Terreno

Entiéndase por tal aquella adquisición de terreno urbano, debidamente independizado, a título oneroso a través de la cual el trabajador se hará propietario del terreno para la construcción de una vivienda única.

Artículo 21°.- Formas de Uso de la CTS

El trabajador para la adquisición de terreno urbano o de los aires, utilizará el importe solicitado de su CTS, de las siguientes formas:

- a) Para la cancelación del valor del terreno;
- b) Para la cancelación de parte del precio total del terreno, cuando el saldo haya sido cubierto por el trabajador; y,
- c) Para la cancelación de parte del valor del terreno, cuando el saldo de precio sea cubierto mediante un crédito otorgado por una empresa del Sistema Financiero Nacional.

Artículo 22°.- Desembolso de la CTS en el caso que no se requiera de crédito

En el caso que el trabajador no requiera de un crédito de una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de terreno urbano o de aires para la construcción de su vivienda, el desembolso del CTS se realizará luego de la presentación ante la institución depositaria de los siguientes documentos:

- a) Solicitud indicando el importe de la CTS requerido, el número de la cuenta, y el motivo de la misma, adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad;
- b) Copia de la Minuta de Compraventa, donde conste que el saldo de precio se hará efectivo mediante el desembolso de la CTS a través de un cheque de gerencia no negociable a la orden del vendedor del inmueble, el mismo que como inserto formará parte de la Escritura Pública de Compraventa; y,
- c) Certificado de Zonificación expedido por la Municipalidad correspondiente, en el que conste que el terreno materia de adquisición es de uso residencial.

Luego de estudiada la documentación antes señalada por la institución depositaria, ésta realizará el desembolso solicitado mediante un cheque de gerencia no negociable emitido a la orden del vendedor del terreno.

Artículo 23°.- Desembolso de la CTS en el caso que se requiera de crédito

En el caso que el trabajador haya solicitado un crédito ante una empresa del Sistema Financiero Nacional para la adquisición de terreno urbano o de aires, la revisión de la documentación señalada en el artículo 22° del presente Reglamento será realizada por la empresa del Sistema Financiero que otorgará el crédito. El desembolso de la CTS se requerirá una vez que se haya inscrito en el Registro de Predios el bloqueo correspondiente.

**CAPÍTULO VI
DE LOS PROGRAMAS PROMOVIDOS POR VIVIENDA****Artículo 24°.- Programa MIVIVIENDA**

La disposición del importe de la CTS por parte del trabajador, se realizará en la etapa inicial del procedimiento que vienen aplicando las Instituciones Financieras Intermediarias para el otorgamiento de créditos hipotecarios, cuando se solicite el abono de la cuota inicial a la cuenta que señale la Institución Financiera Intermediaria.

Artículo 25°.- Programa de Apoyo al Sector Habitacional

Para la postulación al otorgamiento del Bono Familiar Habitacional, componente del PASH, en el Programa Techo Propio, el trabajador podrá utilizar el monto máximo disponible de su CTS para el ahorro exigible y se acreditará con la constancia que emita la institución depositaria de la CTS, en la que se consigne el importe.

En el caso que el trabajador cuente con un financiamiento complementario otorgado por una Institución Financiera Intermediaria, el desembolso de su CTS se realizará cuando le sea requerido el ahorro exigible una cuenta determinada por la Institución Financiera Intermediaria, ya sea para la adquisición de vivienda nueva, construcción en sitio propio o mejoramiento de vivienda.

Artículo 26°.- Banco de Materiales

Las disposiciones del presente Reglamento, son de aplicación a aquellos créditos otorgados por el BANMAT para edificación y mejoramiento de vivienda básica mínima.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Reglamento, será de aplicación la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Segunda.- Otórgase el plazo de 120 días calendario para que las empresas del sistema financiero nacional se adecúen a las disposiciones legales previstas en el presente Reglamento. Las instituciones depositarias deberán llevar un Registro que le permita determinar el uso de manera excepcional y por única vez de la CTS del trabajador.

Tercera.- El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento mediante Resolución Ministerial establecerá los lineamientos o acciones a seguir a fin de fomentar la utilización de bienes e insumos nacionales en los programas de vivienda que se lleven a cabo con recursos del Sector Público en el marco de la Estrategia de Articulación Industrial contenida en el Plan Nacional de Vivienda - Vivienda para Todos: Lineamientos de Política 2003-2007 aprobado por Decreto Supremo N° 006-2003-VIVIENDA.

3.3 DECRETO LEGISLATIVO N° 970(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, por Ley N° 28932, ha delegado en el Poder Ejecutivo por un plazo de noventa (90) días calendario la facultad de legislar, entre otros aspectos, sobre el Impuesto a la Renta, por lo que con la finalidad de lograr mayor eficiencia, equidad y simplicidad y dotar al país de un Sistema Tributario predecible que favorezca el clima de inversión, resulta necesario efectuar modificaciones relativas al alcance del Impuesto, sus exoneraciones, la determinación de la renta bruta y neta, los mecanismos de retención y pagos a cuenta, la tributación de los no domiciliados, así como establecer el tratamiento impositivo aplicable a los Instrumentos Financieros Derivados;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

MODIFICAN EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

(...)

Artículo 14°.-RENTA NETA DE TERCERA CATEGORÍA

Sustitúyanse los incisos h) y r) e incorpórese como inciso a1) del Artículo 37° de la Ley, los siguientes textos:

"Artículo 37°.- (...)

r) Los gastos de viaje por concepto de transporte y viáticos que sean indispensables de acuerdo con la actividad productora de renta gravada.

La necesidad del viaje quedará acreditada con la correspondencia y cualquier otra documentación pertinente, y los gastos de transporte con los pasajes.

Los viáticos comprenden los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad, los cuales no podrán exceder del doble del monto que, por ese concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Los viáticos por alimentación y movilidad en el exterior podrán sustentarse con los documentos a los que se refiere el Artículo 51-A de esta Ley o con la declaración jurada del beneficiario de los viáticos, de acuerdo con lo que establezca el Reglamento.

Los gastos sustentados con declaración jurada no podrán exceder del treinta por ciento (30%) del monto máximo establecido en el párrafo anterior.

(...)

(*) Fecha de dación: 22.12.2006.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 24.12.2006 - 335412.

a1) Los gastos por concepto de movilidad de los trabajadores que sean necesarios para el cabal desempeño de sus funciones y que no constituyan beneficio o ventaja patrimonial directa de los mismos.

Los gastos por concepto de movilidad podrán ser sustentados con comprobantes de pago o con una planilla suscrita por el trabajador usuario de la movilidad, en la forma y condiciones que se señale en el Reglamento. Los gastos sustentados con esta planilla no podrán exceder, por cada trabajador, del importe diario equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos a la actividad privada.

No se aceptará la deducción de gastos de movilidad sustentados con la planilla a que se hace referencia en el párrafo anterior, en el caso de trabajadores que tengan a su disposición movilidad asignada por el contribuyente”.

(...)

Tercera.- VIGENCIA

Lo dispuesto en la presente Ley entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2007.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de diciembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

3.4 MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

DECRETO SUPREMO N° 159-2007-EF(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que, el Decreto Legislativo N° 970 introdujo modificaciones al Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta;

Que, en consecuencia, resulta necesario adecuar el reglamento vigente aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF y normas modificatorias;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 7°.- Renta neta de tercera categoría – Gastos por viajes al exterior

Sustitúyase el inciso n) del artículo 21° del Reglamento por el siguiente texto:

"Artículo 21°.- Renta neta de tercera categoría

(...)

n) Los gastos de viaje en el exterior o en el interior del país, por concepto de viáticos, comprenden los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad y no pueden exceder del doble del monto que, por este concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Los gastos de viaje por concepto de viáticos en el interior del país deberán ser sustentados con comprobantes de pago.

Los gastos de viaje por concepto de viáticos en el exterior deberán sustentarse de la siguiente manera:

- i) El alojamiento, con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.
- ii) La alimentación y movilidad, con los documentos a que se refiere el artículo 51°-A de la Ley o con una declaración jurada por un monto que no debe exceder del treinta por ciento (30%) del doble del monto que, por concepto de viáticos, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Con ocasión de cada viaje se podrá sustentar los gastos por concepto de alimentación y movilidad, respecto de una misma persona, únicamente con una de las formas previstas en el presente numeral, la cual deberá utilizarse para sustentar ambos conceptos.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el presente numeral, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentran acreditados con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.

(*) Fecha de dación: 15.10.2007.

Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 16.10.2007 - 355441.

Para que la declaración jurada a que se refiere el acápite ii) pueda sustentar los gastos de alimentación y movilidad, deberá contener como mínimo la siguiente información:

- I. Datos generales de la declaración jurada:
 - a. Nombre o razón social de la empresa o contribuyente.
 - b. Nombres y apellidos de la persona que realiza el viaje al exterior, el cual debe suscribir la declaración.
 - c. Número del documento de identidad de la persona.
 - d. Nombre de la(s) ciudad(es) y país(es) en el(los) cual(es) han sido incurridos.
 - e. Período que comprende la declaración, el cual debe corresponder a la duración total del viaje.
 - f. Fecha de la declaración.

- II. Datos específicos de la movilidad:
 - a. Detallar la(s) fecha(s) (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
 - b. Detallar el monto gastado por día, expresado en nuevos soles.
 - c. Consignar el total de gastos de movilidad.

- III. Datos específicos relativos a la alimentación:
 - a. Detallar la(s) fecha(s) (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
 - b. Detallar el monto gastado por día, expresado en nuevos soles.
 - c. Consignar el total de gastos de alimentación.

- IV. Total del gasto por movilidad y alimentación (Suma de los rubros II y III)

La falta de alguno de los datos señalados en los rubros II y III sólo inhabilita la sustentación del gasto por movilidad o por alimentación, según corresponda.

Para la deducción de los gastos de representación incurridos con motivo del viaje, deberá acreditarse la necesidad de dichos gastos y la realización de los mismos con los respectivos documentos, quedando por su naturaleza sujetos al límite señalado en el inciso anterior. En ningún caso se aceptará su sustentación con la declaración jurada a que se refiere el acápite ii) del tercer párrafo del presente inciso.

En ningún caso se admitirá la deducción de la parte de los gastos de viaje que corresponda a los acompañantes de la persona a la que la empresa o el contribuyente, en su caso, encomendó su representación”.

Artículo 8°.- Renta neta de tercera categoría – Gastos por concepto de movilidad

Incorpórese, como inciso v) del artículo 21° del Reglamento, el siguiente texto:

“Artículo 21°.- Renta neta de tercera categoría

(...)

v) Los gastos por concepto de movilidad de los trabajadores a que se refiere el inciso a1) del artículo 37° de la Ley se sustentarán con comprobantes de pago o con la planilla de gastos de movilidad.

Para tal efecto, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Por cada día, se podrá sustentar los gastos por concepto de movilidad respecto de un mismo

trabajador únicamente con una de las formas previstas en el primer párrafo del presente inciso.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo del presente inciso, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con comprobantes de pago.

2. Los gastos sustentados con planilla no podrán exceder, por cada trabajador, del importe diario equivalente a cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
3. La planilla de gastos de movilidad puede comprender:
 - a) los gastos incurridos en uno o más días, si incluye los gastos de un solo trabajador; o,
 - b) los gastos incurridos en un solo día, si incluye los gastos de más de un trabajador. En caso se incumpla con lo dispuesto por este inciso, la planilla queda inhabilitada para sustentar tales gastos.

Podrán coexistir planillas referidas a uno o a varios trabajadores, siempre que éstas se lleven conforme a lo señalado en los incisos a) y b) del presente numeral.

4. La planilla de gastos de movilidad deberá constar en documento escrito, ser suscrita por el (los) trabajador(es) usuario(s) de la movilidad y contener necesariamente la siguiente información:
 - a. Numeración de la planilla.
 - b. Nombre o razón social de la empresa o contribuyente.
 - c. Identificación del día o período que comprende la planilla, según corresponda.
 - d. Fecha de emisión de la planilla.
 - e. Especificar, por cada desplazamiento y por cada trabajador:
 - i) Fecha (día, mes y año) en que se incurrió en el gasto.
 - ii) Nombres y apellidos de cada trabajador usuario de la movilidad.
 - iii) Número de documento de identidad del trabajador.
 - iv) Motivo y destino del desplazamiento.
 - v) Monto gastado por cada trabajador.

La falta de alguno de los datos señalados en el literal e) respecto a cada desplazamiento del trabajador sólo inhabilita la planilla para la sustentación del gasto que corresponda a tal desplazamiento.

5. La planilla de gastos de movilidad no constituye un libro ni un registro. Lo dispuesto en el presente inciso no resulta de aplicación a los gastos de movilidad a que se refiere el inciso r) del artículo 37° de la Ley, los que deberán ceñirse a lo previsto en el inciso n) del artículo 21°.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Segunda.- Gastos de movilidad anteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto

Los gastos de movilidad que se hubieren devengado a partir del 1 de enero de 2007 hasta el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto, podrán ser sustentados con comprobantes de pago o con las planillas de gastos de movilidad a que se refiere el inciso a1) del artículo 37° de la Ley, siempre que estas últimas permitan identificar al (los) trabajador(es) usuario(s) de la movilidad, la fecha a la que corresponde el gasto y el importe del mismo por cada trabajador, y estén suscritas por el (los) trabajador(es) usuario(s) de la movilidad.

Por cada día, se puede sustentar los gastos por concepto de movilidad respecto de un mismo trabajador únicamente con una de las formas previstas en el párrafo anterior.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo de la presente disposición complementaria transitoria, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con comprobantes de pago.

Los gastos de movilidad sustentados con planilla no podrán exceder por cada trabajador del importe diario equivalente al cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital Mensual de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Tercera.- Gastos de viaje al exterior por concepto de alimentación y movilidad devengados entre el 1 de enero de 2007 y el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto

Los gastos de viaje al exterior por concepto de alimentación y movilidad que se hubieren devengado a partir de 1 de enero de 2007 hasta el día anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto, podrán ser sustentados con los documentos a que se refiere el artículo 51°-A de la Ley o con una declaración jurada por un monto que no debe exceder del treinta por ciento (30%) del doble del monto que por concepto de viáticos concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía.

Con ocasión de cada viaje se puede sustentar los gastos por concepto de alimentación y movilidad, respecto de una misma persona, únicamente con una de las formas previstas en la presente disposición, la cual debe utilizarse para sustentar ambos conceptos.

En el caso que dichos gastos no se sustenten, únicamente bajo una de las formas previstas en el primer párrafo de la presente disposición complementaria transitoria, sólo procederá la deducción de aquellos gastos que se encuentren acreditados con los documentos a que hace referencia el artículo 51°-A de la Ley.

Para este efecto, la declaración jurada debe permitir identificar suficientemente a la persona a quien corresponde los viáticos por tales conceptos, lugar(es) a donde se viajó, la(s) fecha(s) en que se incurrió en los gastos y el importe de los mismos y debe ser suscrita por la persona.

(...)

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de octubre del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

LEGISLACIÓN

1. CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

DECRETO LEGISLATIVO N° 713(*)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 25327, el Congreso de la República ha delegado facultades al Poder Ejecutivo para que, mediante Decretos Legislativos, norme, entre otros aspectos, la consolidación de los beneficios que otorga la legislación laboral vigente;

Que, las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas;

Que, resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, propendiendo a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso.

CAPÍTULO I DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Artículo 1°.- Alcances

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 2°.- Regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso

Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículo 3°.- Trabajo en día de Descanso Semanal Obligatorio (DSO)

Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una

(*) Fecha de dación: 07.11.1991.

Fecha de publicación y página del "Diario El Peruano": 08.11.1991 - 101524.

sobretasa del 100%.

Artículo 4°.- Remuneración por día de DSO

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

Artículo 5°.- Bonos o incentivos como estímulo

Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

CAPÍTULO II DEL DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Artículo 6°.- Días Feriados No Laborables (FNL). Descanso remunerado

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

Artículo 7°.- Goce del feriado

Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el de descanso del trabajador.

Artículo 8°.- Remuneración por FNL. Día del Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de la presente Ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Artículo 9°.- Trabajo en día FNL

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

CAPÍTULO III DE LAS VACACIONES ANUALES

Artículo 10°.- Contenido del beneficio. Condiciones

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13° de esta Ley.

Artículo 11°.- Cómputo del año de labor exigido

El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondientes.

Artículo 12°.- Días efectivos de trabajo

Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Artículo 13°.- Trabajador incapacitado: Impedimento de otorgamiento de descanso vacacional

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

Artículo 14°.- Oportunidad del descanso

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Artículo 15°.- Remuneración vacacional

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Artículo 16°.- Abono de la remuneración vacacional

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Artículo 17°.- Goce del descanso

El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Artículo 18°.- Acumulación de vacaciones

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

Artículo 19°.- Reducción del descanso

El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Artículo 20°.- Consignación en planillas

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 21°.- Tratamiento del descanso vacacional en caso de trabajo discontinuo o de temporada

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

Artículo 22°.- Abono vacacional en caso de cese del trabajador

Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 23°.- Indemnización por falta de descanso vacacional

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;

- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Normas complementarias y reglamentarias

Por decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social se podrán dictar las normas complementarias y reglamentarias para la mejor aplicación del presente Decreto Legislativo.

SEGUNDA.- Normas derogadas

Deróganse las Leyes Nos. 3010 y 7515, 8881, 9049, los artículos 9º, 10º, 11º, 13º, 15º, y 17º del Decreto Ley N° 10908, la Ley N° 13683, los Decretos Leyes Nos. 18445, 21106 y 21187, la Ley N° 23222 y demás normas complementarias, reglamentarias y conexas, así como las disposiciones que se opongan al presente Decreto Legislativo.

TERCERA.- Entrada en vigencia

El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el diario oficial "El Peruano».

Dado en la Casa de Gobierno en Lima, a los 7 días del mes de noviembre de mil novecientos noventiuno.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

ALFONSO DE LOS HEROS PÉREZ-ALBELA
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**2. REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713,
LEY SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS**

DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR(*)

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N° 713 del 07 de noviembre de 1991 se reguló el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que es necesario dictar las disposiciones complementarias y reglamentarias de dicho Decreto Legislativo, tal como lo prevé la primera disposición transitoria del mismo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébase el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el mismo que consta de veinticuatro (24) artículos y dos (2) disposiciones transitorias y finales.

Artículo 2°.- Cuando en el presente Reglamento se haga mención al Decreto Legislativo, debe entenderse que se refiere al Decreto Legislativo N° 713.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano" .

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los dos días del mes de diciembre de mil novecientos noventidós.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

AUGUSTO ANTONIOLI VÁSQUEZ
Ministro de Trabajo y Promoción Social

(*) Fecha de dación: 02.12.1992.
Fecha de publicación y página del Diario "El Peruano": 03.12.1992 - 110868.

**REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE
DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES
SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

Artículo 1°.- Remuneración por día de DSO

La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

La remuneración de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

Artículo 2°.- Cálculo del descuento por inasistencia

En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

Artículo 3°.- Días considerados efectivamente trabajados por excepción

Por excepción, y sólo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

- a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;
- b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

Artículo 4°.- Remuneración Ordinaria. Remuneraciones no computables para el pago del DSO

Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.

Artículo 5°.- Inexigibilidad del descanso sustitutorio y del pago por DSO omitido

Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

CAPÍTULO II DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Artículo 6°.- Efectivización del descanso en día feriado

El descanso de los días feriados trasladables, a que se refieren los artículos 6° y 7° del Decreto Legislativo, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, salvo que coincida con el día lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizará en la misma fecha.

De existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el día lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente.

En el supuesto que uno de los feriados coincida con día lunes y el segundo con el día martes, se descansarán dichos dos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

Artículo 7°.- Feriados no nacionales o gremiales

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, tratándose de feriados no nacionales, o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán suspender las labores del centro de trabajo, a cuyo efecto las horas dejadas de laborar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

Artículo 8°.- Inicio del turno de trabajo en día laborable y conclusión en FNL

No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

Artículo 9°.- Tratamiento del Feriado Primero de Mayo

Siempre que el Día del Trabajo (01 de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

Artículo 10°.- Pago a destajeros por Primero de Mayo

Si el trabajador es destajero el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

CAPÍTULO III VACACIONES ANUALES

Artículo 11°.- Trabajadores con derecho a descanso vacacional

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo.

Artículo 12°.- Días efectivos de trabajo

De conformidad con el inciso d) del artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, son considerados como días efectivos de trabajo.

Artículo 13°.- Determinación de la fecha de inicio del cómputo del año de servicios

En el caso previsto en el artículo 11° del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Artículo 14°.- Inicio del descanso vacacional

Excepto lo previsto en el artículo 13° del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

Artículo 15°.- Oportunidad del descanso vacacional: Profesores

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes.

Artículo 16°.- Remuneración vacacional

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Legislativo N° 650.

Artículo 17°.- Remuneración vacacional de comisionistas y de agentes exclusivos de seguros

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

Artículo 18°.- Remuneración vacacional de trabajadores destajeros

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

Artículo 19°.- Abono de la remuneración vacacional. Aportes al Seguro Social y prima del Seguro de Vida. Planillas

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

Artículo 20°.- Efectos de los incrementos de remuneración

El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

Artículo 21°.- Trabajo discontinuo o de temporada: Improcedencia del descanso físico

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el artículo 21° del Decreto Legislativo.

Artículo 22°.- Acumulación de vacaciones: Dedución de los siete días de descanso

Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del artículo 18° del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Artículo 23°.- Procedencia del abono de récord trunco vacacional

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Artículo 24°.- Indemnización por falta de descanso vacacional

La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y FINAL

ÚNICA.- Normas dejadas sin efecto

Déjanse sin efecto la Resolución Suprema de 03 de noviembre de 1952, el Decreto Supremo de 17 de abril de 1957, así como todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.