



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
MÉTODO DE CASO JURÍDICO**

***“LA INDEMNIZACIÓN A UN TRABAJADOR POR DAÑOS Y PERJUICIOS DENTRO
DEL PERIODO DE PRUEBA” – CASACIÓN LABORAL N° 7095-2014- LIMA”***

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTOR:

ADITA LUCIA ARÉVALO FLORES

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

2017

PAGINA DE PROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el día viernes 04, de agosto del año 2017, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Mgr. VICTOR RAUL HOSPINAL HUAYHUA
Presidente del Jurado



Abog. THAMER LÓPEZ MACEDO
Miembro del Jurado



Abog. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA
Miembro del Jurado



Mgr. MARTÍN TUESTA GÓMEZ
Asesor

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a nuestro Dios Todopoderoso por ser mi soporte fundamental.

A mi familia, principalmente a mi hijo LUCAS MATEO GUIMARAES AREVALO, a mis padres RODOLFO Y EVA, también a mis hermanos, por su incondicional apoyo de cada uno de los miembros de mi familia durante todos estos años.

Finalmente, va dedicado a las personas que contribuyeron con su ayuda para la realización de este trabajo, ya sean mis amigos, familiares y personas que me brindaron información.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A la "UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ" por ser mi Alma Mater.

A los Profesores del Programa de Suficiencia Profesional, por brindarme sus conocimientos, experiencias y sobre todo por dame las pautas necesarias y todo su tiempo para realizar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros de mi promoción por todo su apoyo

La Autora



FACULTAD
DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a las 11:00 horas del día Viernes 04 del mes de Agosto del año 2017, se reunió el Jurado Examinador, que firma al final del presente documento, para evaluar la sustentación de la bachiller:

ADITA LUCIA AREVALO FLORES

En la modalidad de: **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL – METODO CASO JURIDICO**, con el tema "La Indemnización a un Trabajador por Daños y Perjuicios Dentro del Periodo de Prueba" Casación Laboral N° 7095-2014-Lima

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar:

Indicador	Examinador 1	Examinador 2	Examinador 3	Promedio
Dominio del Tema	3	3	2	
Calidad de redacción	3	3	3	
Competencia expositiva (calidad conceptual, coherencia y argumentación)	3	3	3	
Calidad de las respuestas	3	3	3	
Uso de terminología especializada	3	3	3	
Calificación final	15	15	14	

Calificación final (en letras) Quince

Leyenda:

Indicador	Descripción	Puntaje
A	Deficiente	1
B	Regular	2
C	Satisfactoria	3
D	Optima	4

Presidente :Mgr. VICTOR RAUL HOSPINAL HUAYHUA

Miembro :Abog. THAMER LÓPEZ MACEDO

Miembro :Abog. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA

(Firma)
(Firma)
(Firma)

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
CAPÍTULO I	8
Introducción	8
CAPÍTULO II	10
2.1. Marco Teórico Referencial	10
2.1.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.2. Definiciones teóricas	10
2.1.3. Definiciones conceptuales	10
2.2. Objetivos	22
2.2.1. Objetivo general	22
2.2.2. Objetivos específicos	22
2.3. Variables	22
2.3.1 Identificación de las variables	22
2.4. Supuestos	23
CAPÍTULO III	24
3.1. Metodología	24
3.2. Muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	24
3.4. Procedimientos de Recolección de Datos	24
3.5. Validez y Confiabilidad del Estudio	25
3.6. Plan de Análisis, Rigor y ética	25
CAPÍTULO IV	26
Resultados	26
CAPÍTULO V	28
Discusión	28

CAPÍTULO VI	30
Conclusiones	30
CAPÍTULO VII	31
Recomendaciones	31
CAPÍTULO VIII	32
Bibliográficas	32
CAPÍTULO IX	33
Anexos	33
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.	35
Anexo N° 02 Sentencia casatoria.	37
ANEXO N° 3: Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728.	43

Resumen.

El presente trabajo trata sobre “*La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba*”; el periodo de prueba se encuentra regulado en el artículo 10 de Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al respecto muchos autores nacionales lo han definido como el lapso temporal mediante el cual el empleador posee la legítima facultad de extinguir una relación laboral sin tener el deber jurídico de demostrar una justificación suficiente (razonable) sobre las capacidades profesionales o técnicas del trabajador que no les causen convicción, frente a ello me he trazado como **objetivo**: Explicar si existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios cesado dentro del periodo de prueba **Material y Método**: se empleó una ficha de análisis de documentos, analizando una muestra consistente en un expediente judicial Nro. 7095-2014- LIMA – Casación Laboral de la Corte Suprema, a través del **Método Descriptivo Explicativo**, el diseño fue no experimental ex post facto. habiendo tenido como **resultados** que si es válido que el juez pueda indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, siempre y cuando se acredite que el demandado, truncó y frustró las expectativas laborales del trabajador, habiendo arribado como **conclusión**: Que, conforme a la Casación 7059-2014-Lima, si es viable la indemnización por daños y perjuicios en el periodo de prueba, por responsabilidad contractual, cuando no se respete las normas comunes de la buena fe contenidas en el artículo 1321 del Código Civil.

Palabras Claves: Buena fe contractual, Daño Emergente, Lucro Cesante, Periodo de Prueba, Personal de Confianza.

CAPITULO I

Introducción.

El contrato individual de trabajo, tiene por objeto la prestación laboral personal y subordinada por parte del trabajador, debiendo ser a plazo determinado o indeterminado, pudiendo pactarse en el las condiciones que acuerden las partes, claro está sin contravenir garantías y derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, por ello que la prestación laboral debe ser exclusiva y en caso se trate de un personal profesional, debe ser entendida como la capacidad o especialidad en el trabajo que se requiere contratar, el presente caso trata de un contrato sujeto al Régimen de la Actividad Privada, el cual se regirá bajo las Reglas del Decreto Supremo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo artículo 4 segundo faculta al empleador libremente a celebrar contratos de trabajo, sean de plazo indeterminado o sujeto a modalidad, estableciendo en el contrato que el trabajador podrá estar sujeto a un periodo de prueba de (03) meses para servicios ordinarios, hasta de seis (06) meses para trabajadores de confianza y hasta de (01) año en caso de personal de dirección, con la finalidad de que el empleador pueda evaluar el desempeño profesional y así mismo determinar si el postulante se encuentra en óptimas condiciones para calificar en el puesto de trabajo, sin que su cese dentro de dicho periodo pueda ser calificada como un despido arbitrario, o mediante las modalidades de despido fraudulento o incausado; **la controversia** radica cuando el juez deja abierta la posibilidad de indemnizar al trabajador por daños y perjuicios, fuera del supuesto del despido arbitrario, fraudulento, incausado o nulo. **EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** en este caso son las siguientes interrogantes ¿Existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba?, ¿Es procedente la indemnización por despido arbitrario?, ¿Cuánto tiempo puede durar el periodo de prueba?.

Recientemente en nuestro país, como **antecedentes** tenemos la Casación Laboral Nro. **N° 7095-2014- LIMA** la cual ha dejado abierta la posibilidad de indemnizar al trabajador sujeto al Régimen de la Actividad Privada Nro. 728 aún así cuando no haya superado el periodo de prueba, siempre y cuando el empleador no haya respetado la buena fe contractual, dejando abierta la posibilidad con esta sentencia de que los trabajadores, puedan interponer demanda de indemnización por daños y perjuicios,

aunado a su demanda la pretensión accesoria de lucro cesante y el daño emergente. Asimismo se evidencia **la importancia**, en la presente investigación las interrogantes planteadas, las mismas que tendrán que ser respondidas en el presente trabajo, pues la doctrina nacional ha señalado que el periodo de prueba tiene la finalidad de que el empleador pueda evaluar el desempeño profesional y así mismo determinar si el postulante se encuentra en óptimas condiciones para calificar en el puesto de trabajo, sin que el despido califique como arbitrario, sin embargo la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha dejado abierta la posibilidad de que se indemnice al trabajador por daños y perjuicios durante el periodo de prueba, cuando no se respete las normas comunes de la buena fe contenidas en el artículo 1321 del Código Civil, en la cual está incluida el lucro cesante y el daño emergente, conforme se ha dado en la Casación Laboral N° 7095-2014-Lima.

Por estas **razones** es necesario que el empleador al momento de celebrar un contrato de naturaleza laboral, tenga en cuenta la experiencia y capacidad profesional del sujeto a contratar, más aún si el empleador, motivo al trabajador para que renunciara a su anterior empleo en la cual tenía carácter de indeterminado, ofreciéndole una mejor oferta contractual, para finalmente despedirlo al cabo de 02 meses y 14 días como en el caso materia de análisis, bajo el argumento de no haber cumplido con los requisitos de un trabajador de confianza, para así de esa manera perjudicarlo, pues no respetó la buena fe contractual estando obligado el empleador a indemnizar a su ex trabajador por daños y perjuicios, el cual incluye el lucro cesante y el daño emergente, de conformidad al artículo 1321 del Código Civil; tal como se dio en el presente caso en la Casación Laboral antes mencionada

Por lo que el **objetivo** a investigar es, explicar si existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, así como si es procedente la indemnización por despido arbitrario y cuánto tiempo puede durar el periodo de prueba.

CAPITULO II

2.1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

2.1.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel Judicial, no existen antecedentes similares que se hayan dado con respecto a indemnización por despido arbitrario, pese a no haber superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, pues la presente sentencia casatoria N° 7095-2014 – Lima, es la primera sentencia dictada a nivel nacional, en la cual se declara fundada la demanda con relación a un despido en la cual no se respeto la buena fe laboral, frustrando con ello el proyecto laboral del trabajador, debiendo de tenerse en cuenta que dicha indemnización no es por despido arbitrario contenida en el artículo 38 de del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, sino obedece a una indemnización por daños y perjuicios por ruptura de relación laboral sin respetar la experiencia y capacidad del trabajador; consiguientemente es la primera sentencia que se ha dado en sede casatoria a nivel nacional.

2.1.2. Definiciones teóricas.

2.1.2.1. El Derecho al Trabajo y su reconocimiento Constitucional.

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, la cual prescribe: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona”*. Al respecto el Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 10777-2006-PA/TC, f.j.5 ha indico que: *“El trabajo presenta un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas para garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la conservación del mismo”*.

Así también de manera muy acertada el maestro **RAUL CHAMANE** indica que: *“El trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual,*

aplicado a la producción con el propósito de la obtención de riqueza, la Constitución señala a la vez un deber y un derecho y, que es la base del bienestar social, ya que mediante el, todos podemos obtener lo que se quiere para vivir y progresar. (CHANAME, 2006, pág. 181)

2.1.2.2. El contenido proteccionista del Derecho al Trabajo frente al despido.

El contenido esencial del derecho al trabajo, tiene dos aristas: uno general como principio general que importa la aplicación de herramientas y mecanismos de protección a favor del trabajador, esto es, el principio protector como pauta de actuación del Estado, y otro concreto que se expresa en las manifestaciones o etapas del desarrollo de la relación laboral (contratación, promoción, extinción, etc.) (TOYAMA, 2005, pág. 520).

Así también el Tribunal Constitucional en la STC Nro. 1124-2001-AA/TC. fj. 12 ha manifestado que el Contenido Esencial del Derecho al Trabajo tiene los siguientes aspectos: “...aspectos importantes que contribuyen el contenido esencial de este derecho; el derecho de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa jutas”; Siendo que el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado, el segundo aspecto del derecho es que el resulta relevante para resolver la causa.

2.1.2.3. Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es uno de Derecho Privado, pero sumamente regulado. La razón de dicha regulación exhaustiva (que involucra muchas normas imperativas y derechos irrenunciables) es la necesidad de proteger al trabajador, que en el común de los casos está en situación de desventaja frente a los empleadores; tanto al negociar como al celebrar y ejecutar el contrato. De ahí que del contrato

de trabajo surja una gran cantidad de obligaciones para las partes intervinientes. La necesidad de tutela del trabajador justifica además, el control que ejerce la autoridad administrativa sobre el cumplimiento de las obligaciones mencionadas, principalmente por parte del empleador. **(MESINAS y ALVARO, 2008, pág. 24)**

2.1.2.4. Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

El elemento característico y, por ende, principal del contrato de trabajo que los distingue de otras figuras contractuales, es la subordinación, el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes del empleador, dentro del marco legal, en ninguna relación jurídica distinta de la laboral se observa esta característica, sin embargo, hay otros elementos esenciales de las relaciones laborales, los cuales pasare a desarrollar.

a) **La prestación personal:** El Artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que por prestación personal se entiende que la labor o actividad debe ser realizada por el contratado sin delegación alguna, así la norma señala que: ***“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (...)”***.

Por su parte **(MANTERO, 1997, pág. 96)** señala que la prestación personal es “uno de los elementos básicos del contrato de trabajo” entendiéndose como tal, aquella actividad que debe ser realizada por el propio trabajador sin opción a que pueda delegarlo.

b) **La subordinación:** La subordinación es un elemento “propio del contrato de trabajo”, en ese sentido, el contratado se encuentra en una relación de subordinación toda vez que el trabajador se encuentra bajo la supervisión de su o sus jefes directos o del empleador. **(NEVES, 2009, pág. 36)**

Al respecto el Artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe que: “(...) el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentaria-

mente 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. (...)

Siendo ello así, es importante señalar que si no existiera este elemento sería imposible alegar que existe un vínculo laboral con la entidad contratante, pues constituye un elemento relevante y esencial para determinar que estamos bajo una relación laboral.

c) **La Remuneración:** Es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como la retribución correspondiente al trabajador por los servicios prestados. Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución en su artículo 24 el cual prescribe: ***“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual...”***. Por su lado el Artículo 6° - Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral prescribe que: ***“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...”***

2.1.2.5. El periodo de prueba en la legislación peruana.

En el mercado laboral, la búsqueda el trabajador ideal para un puesto vacante no es tarea fácil, varios aspectos que los empleadores buscan en los candidatos, tales como identificación con los valores y cultura de la empresa, lealtad, productividad o puntualidad no siempre pueden ser detectados de la revisión de un curriculum vitae, evaluaciones o entrevistas de trabajo. A su vez, el trabajador tampoco suele disponer de toda la información necesaria para saber si está tomando una buena decisión al decidir laborar para determinada empresa dado que, más allá del tema puramente retributivo, factores tales como sentirse comprometido con los

objetivos del empleador, encajar dentro de un grupo social determinado y evaluar si los beneficios ofrecidos son tan buenos como fueron explicados, puede tomar su tiempo y requerir haber iniciado ya la relación laboral. **(GACETA JURIDICA, 2016, pág. 193)**

Ante ello la salida del derecho laboral, de haber regulado el periodo de prueba en la contratación del Régimen Laboral de la Actividad Privada Decreto Legislativo Nro. 728 la misma que prescribe en su artículo 43. Que: ***“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar 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 y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeña cargos de confianza”.***

2.1.2.6. El Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El despido, como medio de extinción del contrato de trabajo, ha sido el centro de las divergencias que se observan en la jurisprudencia nacional y, en el fondo, de una importante problemática social, es decir en épocas pasadas, la estabilidad laboral era mayor y, por lo tanto, despedir a un trabajador resultaba una tarea complicada. En los años 90 sin embargo el régimen se flexibilizo, incluso en el aparato estatal, pudiéndose despedir a un trabajador aun cuando este no hubiera cometido falta alguna (el llamado despido arbitrario o sin expresión de causa), pagándose únicamente una indemnización y sin que el trabajador tuviera derecho a la reposición en su puesto de trabajo, esta situación se mantuvo por un tiempo pero fue posteriormente limitada por diversos fallos del Tribunal Constitucional, mediante los cuales se permitió la reposición de algunos supuestos de despido arbitrario, no contemplados en las normas laborales ordinarias, dándosele

una mayor estabilidad laboral a los trabajadores. **(MESINAS y GARCÍA. 2008, pág. 108).**

Al respecto el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en más de una ocasión con relación a los despidos que han sufrido los trabajadores sujetos al Régimen de la Actividad Privada, citando como ejemplo la recaída en el Expediente Nro. 10264-91-Lima que a la letra dice: ***“El despido debe ser probado objetivamente, pues este no se presume ni se deduce como lo señala la reiterada y uniforme jurisprudencia del Tribunal Constitucional”.***

2.1.2.7. Causas del Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El ejercicio del poder de dirección no supone únicamente la facultad de dirigir y fiscalizar el cumplimiento de las actividades que desarrolla el trabajador en el mero de una relación laboral, así las deficiencias en la capacidad de los trabajadores y el rendimiento deficientes son causas de justad de despido, tan igual como la facultad sancionadora, por la cual el empleador castiga el incumplimiento de los deberes de la relación de trabajo o de las órdenes que el empleado haya impartido. Así tenemos que el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desarrolla en su artículo 23 las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador y en su artículo 24 las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, las cuales pasamos a mencionar:

Artículo 23: 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: 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.

Finalmente, el despido “es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta.” Además, señala que “es un acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito. Pero, en el caso de despido con preaviso y de despido con justa causa, es requisito ineludible la forma escrita.” (GRISOLIA. 2000, pág. 24)

2.1.2.8. El Despido Arbitrario.

En primer lugar, debe quedar claro que en el Perú el despido arbitrario, según la Constitución Política y el Tribunal Constitucional, quien opera como supremo intérprete, es inconstitucional. Es decir que los empleadores están prohibidos de expulsar a sus trabajadores sin razón alguno o por razones incoherentes y, por otro lado, que los trabajadores, en ejercicio del principio derecho de tutela procesal efectiva, tendrán como servicio al estado para hacer valer su derecho de reposición o indemnización, a elección exclusiva y excluyente.

Un despido es arbitrario cuando no existe una causa justa de despido, cuando esta última no es demostrada en juicio o finalmente, si el despido se realiza sin seguir el procedimiento legal, ciertamente este despido es el ejercicio abusivo del empleador en sus funciones y uso de su facultad para extinguir unilateralmente la

relación de trabajo.

Esta posición o fue aceptada por el Tribunal Constitucional, quien en una sentencia emitida en el Expediente Nro. 1124-2001-AA-TC/Lima indico que: *"...es inconstitucional el despido sin expresión de causa, procediendo la reposición vía proceso de amparo"*.

2.1.2.9. Las reglas de buena fe en los contratos - artículo 1362 del Código Civil.

En el Derecho romano este concepto revestía particular importancia, llegando a constituir un principio rector en los negocios jurídicos. Quien obraba de buena fe, es decir, con rectitud, honradez, lealtad, fidelidad, gozaba de toda la protección que pudiera brindarle el ordenamiento jurídico. En la propia doctrina peruana **DE LA PUENTE Y LAVALLE** explica que la buena fe es considerada en forma consensual por la doctrina como " un elemento de la vida de relación humana que se ha incorporado al Derecho, pero que este no lo ha recibido tal como es sino dándole precisiones técnicas, lo cual ha determinado que se convierta en un concepto jurídico.

En otras palabras, la buena fe no es una creación del legislador, que ha preestablecido su contenido, sino la adaptación de un principio inherente a la conducta de los hombres en la esfera más amplia de todas sus relaciones, pero que ha sido preciso regular para que sea susceptible de tener efectos jurídicos, convirtiéndola así en una buena fe civil" (**DE LA PUENTE. 1996, pág. 19**)

Esta buena fe se expresa en la confianza depositada para cada sujeto en el actuar del otro. Se trata de "un componente de lealtad hacia la consecución del fin propuesto en el mismo contrato, así como de protección a la confianza que cada parte deposita en el accionar correcto de la otra, como la base que permite mantener un sistema de contratación privada, que constituye un pilar fundamental de la economía" (**ESTIGARRIBIA. 2000, pág.125**).

Finalmente, la buena fe tiene estrecha relación con la común

intención y, quienes han estudiado el Código Civil peruano y, concretamente, el artículo que se comenta, arguyen que "la intención representa la dirección teleológica de la voluntad, es la voluntad dirigida a un fin", la intención común "consiste en la unificación del querer de ambas partes en el propósito de crear una obligación jurídica, en lo que los alemanes llaman la 'voluntad del negocio', atingente al contenido jurídico del contrato y no a los fines prácticos" **(DE LA PUENTE. 1996, pág. 361)**

Y por último una vez celebrado el contrato según las reglas de la buena fe y común intención, viene la fase de ejecución, o sea, el deber de quienes fueron los artífices del contrato de ejecutar las prestaciones derivadas de cada una de las obligaciones nacidas de la peculiar relación jurídica en la que el contrato desemboca. En esta etapa es en la que la buena fe objetiva tiene un rol de integración del contrato, o sea, el contrato obliga no solo a lo expresamente previsto, sino también a todo aquello a que conforme con la naturaleza misma del contrato y a tenor de la buena fe, deba derivarse. **(LOPEZ. 1994, pàg.387).**

2.1.2.10. Indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones contractuales – artículo 1321 del Código Civil.

La inejecución de una obligación puede generar tanto daños patrimoniales como extrapatrimoniales. La sola mención a los daños patrimoniales, daño emergente (detrimento en el patrimonio del sujeto afectado) y al lucro cesante (la ganancia dejada de percibir), no determina que sólo los daños de esta naturaleza sean resarcibles, pues habría que analizar si es viable o no su resarcimiento en la vía ordinaria; Resulta importante considerar que el daño no debe identificarse tan sólo con el valor de la prestación no realizada (o, en su caso, el de los defectos presentes en la recibida o el del perjuicio experimentado por la demora), debe incluir también cualquier otra afectación que la otra parte haya soportado por causa del incumplimiento, así de esta manera citamos la siguiente jurisprudencia (Cas. N° 114-2001. Diálogo con la Jurisprudencia N° 36. Setiembre 2001, p. 296). **"En nuestro**

sistema de responsabilidad civil, rige la regla según la cual el daño, definido como el menoscabo que sufre un sujeto dentro de su esfera jurídica patrimonial o extrapatrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales el daño emergente y el lucro cesante; y como daños extrapatrimoniales, el daño moral y el daño a la persona".

2.1.2.11. El lucro cesante.

Es entendido por la doctrina como él (***lucrum cessans***) que es lo que por el accionar doloso y culposo de la demandada, he dejado de percibir, ganar o adquirir por los hechos dañinos, así como lo que hubiera podido ganar y no gano debido al daño, ya que ha existido un impedimento para poder generar más dinero producto del vínculo contractual. Si concebimos como daño cualquier lesión de un interés, sea patrimonial o no, el concepto de lucro cesante se circunscribe a la lesión de un interés patrimonial consistente en la pérdida de un incremento patrimonial neto (esto es, deducidos costes) que se haya dejado de obtener como consecuencia del incumplimiento contractual por el deudor o bien del acto ilícito que se imputa a un tercero.

La ganancia frustrada no es preciso que se fundamente en un título que exista en el patrimonio del acreedor en el momento del daño. Esto es, no resulta imprescindible que en el momento en el que se produce el hecho dañoso el incremento patrimonial susceptible de integrar el lucro cesante ya se haya concretado, sino que basta que se pudiera razonablemente haber llegado a concretar en el futuro; ello no significa que deba identificarse el concepto de lucro cesante con el de daño futuro. El lucro cesante puede ser tanto actual como futuro.

2.1.2.12. El daño emergente.

El daño emergente corresponde al valor o precio de un bien o cosa que ha sufrido daño o perjuicio. Cuando el bien o la propiedad de una persona ha sido dañada o destruida por otra, estamos ante un daño emergente, y la indemnización en este caso será igual al precio del bien afectado o destruido.

Supongamos por ejemplo un taxista a quien otra persona le destruye el taxi. En este caso el daño emergente es el valor o precio del taxi.

Quien le destruyó el taxi tendrá que indemnizarlo por el valor del taxi, o el monto de su reparación si esta es posible.

Ahora, ese taxista como consecuencia de la destrucción de su taxi dejo de percibir ingresos, de suerte que esos ingresos dejados de percibir por el taxista al no tener ya su medio de trabajo, constituye el llamado lucro cesante, el cual en muchos casos puede ser superior al mismo daño emergente, dependiendo claro está, del tiempo que transcurra entre la destrucción del taxi y la reparación del daño de manera tal que le permita nuevamente obtener ingresos.

Claro que en la realidad esto suele ser mucho más complejo, y en algunos casos es una autoridad judicial la que determina el valor de cada concepto, y si aplican los dos o uno sólo, pero esta es la idea general.

En el presente caso, entendemos que el patrimonio que hubiera podido obtener el demandante producto de su trabajo no fue concretado, por el despido causado, por lo que ha existido un detrimento, consecuentemente, la demandada también está en la obligación de resarcir el daño ocasionado.

2.1.2.13. Daño moral y daño a la persona.

Por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima. Así, por ejemplo, se entiende que en los casos de la muerte de una persona, los familiares sufren un daño moral por la pérdida del ser querido, bien se trata del cónyuge, hijos, padres y familiares en general. Sin embargo la doctrina establece que para que se pueda hablar de daño no basta la lesión o cualquier sentimiento, pues deberá tratarse de un sentimiento socialmente digno y legítimo, es decir, aprobado por la conciencia social en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal. Así, por ejemplo, una mujer casada, no podría demandar por daño moral por la muerte de un hombre casado con el cual mantuvo una relación de convivencia de varios años. Como consecuencia de este concepto de daño moral como una pensión a los sentimientos considerados socialmente legítimos y aceptables, es que se restringe el ámbito de

aplicación del daño moral a los sentimientos que tenemos por los integrantes de nuestra familia, en el sentido amplio de la palabra, por cuando se considera que respecto de los mismos nuestros sentimientos son considerados socialmente dignos y legítimos por ende merecedores de protección legal. Este requisito fundamental del daño moral fluye claramente en el artículo 1984 del Código Civil que señalo lo siguiente: “El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”. Sin embargo, nosotros pensamos que no el daño moral no se agota jurídicamente en los sentimientos por los miembros de la familia, sino también en cualquier otro sentimiento considerado digno y legítimo, como podría ser el caso de un ahijado, de una novia, de un padrino de nacimiento, etc. En tal sentido, pensamos que se debe interpretar el sentido del artículo 1984, que hace referencia tanto al menoscabo producido a la propia víctima como a su familia. En el presente caso se dio con el despido causado al trabajador, sin tomar en cuenta su profesionalismo, causándole así un perjuicio, el cual obviamente repercute no solamente en él sino también en el de sus familiares, pues renuncio a un trabajo, pensando tener mejores expectativas laborales con la demandada.

2.1.3. Definiciones conceptuales.

- **BUENA FE.** - Del latín bonus, es un adjetivo que señala aquello que posee bondad y que resulta encantador, atractivo, apetitoso o conveniente.
- **CONTRATO DE TRABAJO.-** es aquel por el cual una persona física denominada el *trabajador* se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el *empleador* (empresario) bajo la dependencia y subordinación de él, a su vez, se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada
- **DESPIDO ARBITRARIO.** - es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 728.-** Norma jurídica con rango de

ley, emanada del poder ejecutivo que regula el régimen de la actividad privada.

- **INDEMNIZACIÓN.** - Es el monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido arbitrario.
- **PERIODO DE PRUEBA.** - Es el tiempo concertado por el trabajador y el empresario durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral.
- **PERSONAL DE CONFIANZA.** - Son aquellos trabajadores que suelen laborar en contacto directo con el personal de dirección (gerentes generales, gerentes de líneas, jefe regional, etc.)
- **PERSONAL DE DIRECCIÓN.** - Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que los sustituye.
- **RECURSO DE CASACIÓN.**- Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o apartamiento de un precedente vinculante.

2.2. OBJETIVOS.

2.2.1. OBJETIVO GENERAL.

Explicar si existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba

2.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Explicar si es procedente la indemnización por despido arbitrario.
- Describir cuánto tiempo puede durar el periodo de prueba.

2.3. VARIABLES.

-Variable independiente:

Despido de trabajador en periodo de prueba.

- Variable dependiente:

Indemnización a un trabajador, durante el periodo de prueba.

2.3.1. INDICADORES DE LAS VARIABLES.

- De la variable independiente:

Periodo de adaptación

Sujeto a evaluación.

- De la variable dependiente:

Resarcimiento del daño causado.

Lucro cesante, daño emergente.

2.4. SUPUESTOS.

Supuesto General.

- Si es posible la indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, siempre y cuando se acredite que el demandado truncó y frustró las expectativas laborales del trabajador.

Supuestos específicos.

- Si es procedente la indemnización por despido arbitrario, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba que la ley establece en su artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728.
- El periodo de prueba es de 03 meses, cuya ampliación puede ser de 06 meses en caso de trabajadores calificados y 01 año en caso de personal de dirección

CAPITULO III

Metodología

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA de tipo socio-jurídico.

3.2. MUESTRA.

La muestra de estudio estuvo constituida por la Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

ANÁLISIS DOCUMENTAL, con esta técnica se obtendrá la información de la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

- Se analizó la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios.
- Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
- La recolección estuvo a cargo de la autora del método de caso.

- El Análisis de la información se realizó mediante el uso de la Constitución Política del Perú (1993), Nueva Ley Procesal de
- Trabajo N° 29497, El D.S. 007-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728 y la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios.
- Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.

El instrumento utilizado no fue sometido a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumento para recabar información documentaria, exento de medición y por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto a la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios por cese durante el periodo de prueba.

3.6. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.

En todo momento de la ejecución del anteproyecto, se aplicó los principios de la ética, así como los valores de la puntualidad, orden y se tuvo en cuenta la confidencialidad, anonimato y privacidad.

CAPÍTULO IV

Resultados

Con respecto al análisis de la Casación Laboral N° 7095-2014 – LIMA. Pago de indemnización por daños y perjuicios.

- Cabe la posibilidad de indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, siempre y cuando se acredite que el demandando trunco y frustró las expectativas laborales del trabajador y no respetó las normas comunes de la buena fe, lo cual conlleva a que el empleador tenga que indemnizar a su ex trabajador incluyendo dicha indemnización el lucro cesante y el daño emergente, las mismas que se encuentran establecidas en el artículo 1321 del Código Civil y que ha sido reconocida en la casación laboral 7095-2014-Lima. Finalmente, en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según la cual el daño, es definido como el menoscabo que sufre un sujeto dentro de su esfera jurídica patrimonial o extrapatrimonial, y que debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales el daño emergente y el lucro cesante; y como daños extrapatrimoniales, el daño moral y el daño a la persona.
- Se ha corroborado que si es procedente la indemnización por despido arbitrario, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba que la ley establece en su artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, siendo equivalente a un sueldo y medio por año laborado con un tope de doce remuneraciones y otra producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”, para ello el trabajador deberá de probar que existió un despido arbitrario y, que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción.
- El periodo de prueba es de 03 meses, cuya ampliación puede ser de 06 meses en caso de trabajadores calificados y 01 año en caso de personal de dirección, debiendo tenerse en cuenta que una vez superado el periodo de prueba el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario, no siendo necesario que se mencione en el contrato de trabajo la duración del periodo de prueba,

pues la norma pública debe ser de obligatoria observancia y cumplimiento por las partes celebrantes del contrato, por lo que ante cualquier omisión que se incurriera al momento de celebrarse el contrato, será de aplicación las normas previstas por Ley.

- Todo contrato, incluido el de trabajo, debe celebrarse y ejecutarse de buena fe, siendo de aplicación el artículo 1362 del Código Civil que prescribe: “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”.
- La finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho período, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.
- No obstante lo indicado en el considerando anterior, la pretensión de la actora no es que se le abone la indemnización por despido arbitrario a que se refiere el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino que se le abone una indemnización por daños y perjuicios causada por la ruptura de la relación laboral sin respetar su experiencia y capacidad profesional para ejercer el cargo de gerente de tienda para la cual fue contratada, al haber laborado por más de seis (06) años para su ex empleadora Tiendas Ripley, ocupando el cargo de Supervisor Integral, todo lo que ha sido verificado con los correos y tomas fotográficas que demuestran que cumplió con habilitar e implementar la tienda ubicada en la avenida Santa Cruz N° 398 San Isidro, lo que demuestra su capacidad y conocimiento en las labores encomendadas.

CAPÍTULO V

Discusión

1. Es viable la indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, siempre y cuando se acredite que el demandando trunco y frustró las expectativas laborales del trabajador y no respetó las normas comunes de la buena fe, así fue establecido en la casación laboral 7095-2014-Lima. Pues conforme se tiene de la casación antes indicada, la indemnización por despido arbitrario a que se refiere el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 procede una vez superado el periodo de prueba; cosa muy diferente a un despido en el cual no se haya respetado la buena fe contractual, en el cual que pese a que el trabajador no haber superado el periodo de prueba se lo debe indemnizar toda vez que al haber sido despedido no se respetó su experiencia y capacidad profesional en el cargo que venía realizando, claro está, esta casación resulta muy polémica, pues no es la regla para indemnizar a todo trabajador que es despido sin haber superado el periodo de prueba, sino que debe aplicarse a cada caso en concreto, debiendo acreditar el demandante como en la casación analizada, la ruptura de la relación laboral con su anterior empleador para trabajar con la demandada, que no se haya respetado su experiencia y capacidad profesional al momento de ser despedido y finalmente que se haya frustrado sus expectativas laborales, tanto con sus ex empleador así como en el empleador actual.
2. La indemnización por despido arbitrario, es procedente siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba que la ley establece en su artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, siendo equivalente a un sueldo y medio por año laborado con un tope de doce remuneraciones y otra producto del daño moral por “un sufrimiento o gran aflicción”, para ello el trabajador deberá de probar que existió un despido arbitrario y, que ocurrieron hechos derivados que le ocasionaron sufrimiento o aflicción, cabe la posibilidad de indemnización por despido arbitrario si no se superó el periodo de prueba, pues es potestad del empleador, evaluar al trabajador dentro del plazo que establece la Ley, pues

dentro de ese plazo podrá evaluar las posibilidades que tiene el trabajador de poder rendir conforme a las exigencias del empleador, por ello el legislador acertadamente, considero como periodo de prueba los plazos establecidos en el artículo 10 del T.U.O. del Decreto Legislativo Nro. 728 a fin de que el empleador evalúe las capacidades de su trabajador y si este cumple con las expectativas para el puesto contratado.

3. El legislador en el artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, estableció el periodo de prueba de los trabajadores contratados por la actividad del Régimen Privado y, que al término del periodo de prueba el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario, pudiendo optar por una indemnización por daños y perjuicios o la reposición a su centro laboral, existen numerosas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema en las cuales la máxima instancia ha dispuesto que se reponga a los trabajadores que han sido víctimas de despido arbitrario, o en que sean indemnizados por los daños y perjuicios ocasionados; pues resulta arbitrario que el trabajador sea despedido después de superado el periodo de prueba, pues se considera que este, dentro del plazo establecido en el periodo de prueba, supero las expectativas del empleador durante el plazo sujeto a prueba, resultando arbitrario el despido unilateral, el cual solo debe ser conforme a los artículos 24 y 25 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728 las cuales están relacionadas a la conducta y la capacidad del trabajador.

CAPÍTULO VI

Conclusiones

1. De la presente investigación se ha corroborado que en todo tipo de contrato se debe respetar las normas comunes de la buena fe contractual y en caso se advierta que esta no ha sido respetada por el empleador procede la indemnización por daños y perjuicios, no en el extremo de un despido arbitrario a que se refiere el artículo 34 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, sino que la indemnización debe de ser por la ruptura de la relación laboral, en la cual no se respetó su experiencia y capacidad profesional, tampoco la buena fe contractual, consiguientemente le asiste al trabajador lo dispuesto por el artículo 1321 del Código Civil, aunado a ello el daño emergente y el lucro cesante.
2. Esta establecido en el artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, la indemnización por despido arbitrario, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba que la ley establece, claro está que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización alguna, debiendo considerarse que dicha indemnización obedece al sufrimiento o aflicción ocasionado al trabajador.
3. La Ley regula el periodo de prueba y señala que es de 03 meses, cuya ampliación puede ser de 06 meses en caso de trabajadores calificados y 01 año en caso de personal de dirección, debiendo tenerse en cuenta que una vez superado el periodo de prueba el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario, consiguientemente este puede ser despido solo por causa establecida en la Ley, existiendo la discrecionalidad del empleador de dar por terminado el contrato antes de vencido el periodo de prueba, si es que considera que el trabajador no cumplió con las expectativas para la cual fue contratado.

CAPÍTULO VII

Recomendaciones

1. Es recomendable que, en todo tipo de contrato laboral, el empleador debe respetar las normas comunes de la buena fe contractual, a fin de no incurrir en una posible indemnización por daños y perjuicios, al haber frustrado el proyecto laboral del trabajador.
2. Es recomendable que el empleador pueda extinguir el contrato de su trabajador, antes de superado el periodo de prueba, siempre y cuando este último no cumpla con las expectativas para las cuales fue contratado, caso contrario una vez superado el periodo de prueba en caso se suscite el despido, tendrá que indemnizar al trabajador por el despido arbitrario incurrido.
3. Es recomendable que el empleador antes de celebrar el contrato de trabajo con su futuro empleado, evalúe detenidamente cuales son las cualidades técnico profesionales que este pueda tener y que este cumpla con las expectativas para el trabajo encomendado, pues conforme se tiene establecido el Estado protege al trabajador del despido arbitrario, pues frente al despido se frustra muchos proyectos laborales tanto para el empleador como para el trabajador, consiguientemente es recomendable que el primero de los nombrados, tenga la certeza de que la persona a contratar es la idónea para el cargo.

CAPITULO VIII

BIBLIOGRAFIA.

- CHAMANE, R. (2006) "Comentarios a la Constitución", Jurista Editores, Tercera Edición.
- DE LA PUENTE, M (1996). "El contrato en general. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil", vol. XI, primera parte, tomo 11, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Biblioteca para Leer el Código Civil del Perú, Lima.
- ELIAS, F. (1997). "El Contrato de Trabajo. Situación actual" en la Revista de Derecho "Vox Juris", N° 7. Perú
- ESTIGARRIBIA, M. (2002) "La buena fe. Implicaciones actuales en las relaciones negócias", en la obra colectiva "Estudios de Derecho Privado contemporáneo", Tomo 1.
- Grisolia, J. (2000). Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo. Rosario: Nova Tesis.
- MONTERO, F y MANRIQUE, A (2008) Problemas y Soluciones Laborales. Primera Edición enero.
- NEVES, J. (2009) "Introducción al Derecho del Trabajo". 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- SALAS, M. (2016) Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – 25 Ensayos que analizan la reforma Laboral Individual. Gaceta Jurídica.
- TOYAMA, J. (2005) "La Constitución Comentada", Tomo I, Gaceta Jurídica.

CAPÍTULO IX

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: “LA INDEMNIZACIÓN A UN TRABAJADOR POR DAÑOS Y PERJUICIOS DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA” – CASACIÓN LABORAL N° 7095-2014- LIMA”

AUTOR: ADITA LUCIA ARÉVALO FLORES

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <p>¿Es procedente la indemnización por despido arbitrario?</p> <p>¿Cuánto tiempo puede durar el periodo de prueba?</p>	<p>Determinar si existe la posibilidad de indemnizar a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si es procedente la indemnización por despido arbitrario. - Explicar cuánto tiempo puede durar el periodo de prueba. 	<p>Si es posible la indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba, siempre y cuando se acredite que el demandando trunco y frustró las expectativas laborales del trabajador y no respetó las normas comunes de la buena fe, de conformidad a la casación laboral 7095-2014-Lima.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Periodo de prueba</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Indemnización a un trabajador.</p>	<p>De la independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periodo de adaptación. - Sujeto a evaluación. <p>De la variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resarcimiento del daño causado. - Lucro cesante y daño emergente. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Sentencia casatoria laboral Nro. 7095-2014 - Lima.</p> <p>TECNICAS:</p> <p>Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Sentencia.</p>

		<p style="text-align: center;">SUPUESTOS ES- PECÌFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none">- Si es procedente la indemnización por despido arbitrario, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba que la ley establece en su artículo 10 del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728. - El periodo de prueba es de 03 meses, cuya ampliación puede ser de 06 meses en caso de trabajadores calificados y 01 año en caso de personal de dirección.			
--	--	---	--	--	--

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Sentencia Materia de Estudio.

CAS. LAB. N° 7095-2014-LIMA

Pago de indemnización por daños y perjuicios. Proceso ordinario laboral.

Sumilla. - En el campo del derecho, todo acto o declaración de voluntad debe emitirse de buena fe, es decir, debe expresar el deseo sincero de dar cumplimiento al compromiso que por él se adquiere. Por esa razón, la ley protege esta clase de actos, y sanciona los fraudulentos, que contrarían no solo las estipulaciones de la ley, la moral y la ética, sino también la voluntad en ellos expresada". En consecuencia, la infracción del deber de buena fe contractual origina el derecho de la parte afectada a exigir un resarcimiento a la parte afectante.

Lima, diecisiete de junio de dos mil quince.

Vista, la causa número siete mil noventa y cinco, guion dos mil catorce, guion Lima, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

Materia del recurso: Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, Eryka San Miguel Wong, mediante escrito de fecha cuatro de febrero de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y siete, contra la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha dos de agosto de dos mil trece, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y ocho, que

revocó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha nueve de abril de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y uno a cuatrocientos ochenta, que declaró fundada en parte la demanda; reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la empresa demandada, Deportes Aventura S.A.C., sobre pago de indemnización por daños y perjuicios.

Causal del recurso: La recurrente invocando el inciso a) del artículo 56 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia la causal de aplicación indebida del segundo párrafo del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CONSIDERANDO:

Primero.- El recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021.

Segundo.- Respecto a la causal denunciada, la impugnante señala que el colegiado superior ha considerado que se ha producido el supuesto de hecho de la celebración de un contrato de trabajo escrito con pacto de un período de prueba de seis (06) meses con el expreso consentimiento de la actora y que dicho asentimiento está reflejado en el pre contrato, que corre en fojas doce a catorce, alegando que este supuesto no se ha producido, puesto que conforme al mencionado documento no contiene la manifestación de voluntad de la demandante, es decir, su aceptación del pacto de un período de prueba de seis (06) meses; por lo que al no existir exteriorización de la voluntad, no se produce la consecuencia jurídica de la aplicación del período de prueba, negándose de esta forma el nexo causal producido entre el hecho dañoso y el agente causante, siendo de aplicación la norma contenida en el artículo 1321 del Código Civil, al existir un incumplimiento contractual laboral que deberá ser reparado por la empresa demandada. La argumentación expuesta cumple con el requisito de fondo exigido por la norma procesal laboral, por consiguiente, la causal debe declararse procedente.

Tercero.- La accionante, doña Eryka San Miguel Wong, según su escrito de demanda, considera que tiene derecho al reconocimiento en vía judicial del pago de una

indemnización por daños y perjuicios por la suma de quinientos sesenta y seis mil cuatrocientos noventa y ocho con 76/100 nuevos soles (S/. 566,498.76), por incumplimiento y ruptura contractual injustificada, pretensión que se sustenta en el hecho que la empresa demandada, al haber cesado a la actora con fecha veinticinco de enero de dos mil diez bajo el argumento de no haber cumplido con los requisitos de un trabajador de confianza, procedió a cesarla sin razón alguna, pese a contar con nivel profesional y experiencia laboral, máxime, después de haberla motivado a rescindir el contrato laboral de carácter indeterminado que la unía a su ex empleadora Tiendas Ripley, debido a una mejor oferta contractual ofrecida por la empresa emplazada. Al contestar la demanda, la Empresa Deportes Aventura S.A.C., expresó como fundamentos de contradicción que la actora no ha considerado que el ordenamiento jurídico laboral señala que solo se alcanza protección contra el despido arbitrario habiendo superado el período de prueba que la ley establece en tres (03) meses, y luego de cumplido este período se alcanza la estabilidad laboral; y teniendo en cuenta que el inicio de la relación laboral fue el doce de noviembre de dos mil nueve, y concluyó el veinticinco de enero de dos mil diez, han transcurrido dos (02) meses y catorce (14) días, por lo que la demandante no habría alcanzado protección contra el despido arbitrario, y en consecuencia, no le corresponde efectuar ningún pago por concepto de indemnización por daños y perjuicios.

Cuarto.- Previo al análisis de fondo, es preciso señalar que el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece lo siguiente: “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 en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece (...).”; en virtud a lo expuesto, el contrato de trabajo puede celebrarse en forma verbal o escrita, a plazo determinado, indeterminado o bajo modalidad, relación contractual que origina como obligación principal del empleador, el pagar la remuneración y con respecto al trabajador la prestación personal de sus servicios en condición de subordinación jurídica.

Quinto.- Todo contrato, incluido el de trabajo, debe celebrarse y ejecutarse de buena fe, siendo de aplicación el artículo 1362 del Código Civil que prescribe: “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”.

Sexto.- El autor Campos Rivera respecto de la buena fe nos dice lo siguiente: “En el campo del derecho, todo acto o declaración de voluntad debe emitirse de buena fe, es decir, debe expresar el deseo sincero de dar cumplimiento al compromiso que por él se adquiere. Por esa razón, la ley protege esta clase de actos, y sanciona los fraudulentos, que contrarían no solo las estipulaciones de la ley, de la moral y de la ética, sino también la voluntad en ellos expresada”. 2 En consecuencia, la infracción del deber de buena fe contractual origina el derecho de la parte afectada a exigir un resarcimiento a la parte afectante.

Sétimo.- El artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece lo siguiente: “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”. El segundo párrafo de la citada norma contempla que la ampliación del plazo debe establecerse cuando las labores requieran una mayor capacitación o adaptación, o el grado de responsabilidad del puesto así lo requiera. No obstante, es el empleador quien detenta el poder dentro de la relación laboral, es el que establece que la necesidad de tal ampliación, sea ajustada o no a la naturaleza de las labores de la empresa. (Castillo Montoya, Nixon. “Funcionalidad del periodo de prueba en la relación laboral”. En: Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica, Lima-2009).

Octavo.- Además, la finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho período, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.

Noveno.- No obstante lo indicado en el considerando anterior, la pretensión de la actora no es que se le abone la indemnización por despido arbitrario a que se refiere el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino que se le abone una indemnización por

daños y perjuicios causada por la ruptura de la relación laboral sin respetar su experiencia y capacidad profesional para ejercer el cargo de gerente de tienda para la cual fue contratada, al haber laborado por más de seis (06) años para su empleadora Tiendas Ripley, ocupando el cargo de Supervisor Integral, todo lo que ha sido verificado con los correos y tomas fotográficas que demuestran que cumplió con habilitar e implementar la tienda ubicada en la avenida Santa Cruz N° 398 San Isidro, lo que demuestra su capacidad y conocimiento en las labores encomendadas.

Décimo.- Por otro lado, debemos indicar que el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no resulta aplicable al caso de autos por no estar referido a un supuesto en que la empresa demandada no solo ha truncado las expectativas laborales que tenía la demandante para con esta parte, la cual se vería reflejado en una mejor retribución económica y un mejor estatus laboral (gerente), sino también ha frustrado su proyecto laboral que tenía con respecto a su ex empleador Tiendas Ripley, empresa a la cual renunció motivada por la promesa de una mejor oportunidad profesional, y con la cual venía laborando por espacio de seis (06) años y un (01) mes, conforme se corrobora del certificado de trabajo, que corre en fojas ocho, documento del cual fluye que renunció con fecha nueve de noviembre de dos mil nueve, habiendo iniciado sus labores al servicio de la empresa demandada el doce de noviembre del citado año; resultando por esta cercanía entre ingreso y nueva contratación, creíble que dejó su anterior empleo para acceder al que le ofrecía la empresa demandada, sufriendo un perjuicio, al no respetar esta última empresa la buena fe contractual, por lo que en este caso la norma aplicable resulta ser el artículo 1321 del Código Civil que señala que queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, añadiendo que el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial o tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante cuando fuese consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Décimo Primero.- Pese a ser fundado el recurso interpuesto, esta sala suprema no puede ordenar el pago de una suma mayor a la fijada en la sentencia de primera instancia porque no ha sido solicitada en el escrito de casación por la parte recurrente, hecho que es de su entera responsabilidad a pesar de haber estado debidamente patrocinada por letrado. Por las consideraciones expuestas:

FALLO: Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante, Eryka San Miguel Wong, mediante escrito de fecha cuatro de febrero de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y siete; en consecuencia, casaron la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha dos de agosto de dos mil trece, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y ocho que revocó la sentencia apelada y revocándola, declararon infundada; y actuando en sede de instancia; confirmaron la sentencia contenida en la resolución de fecha nueve de abril de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y uno a cuatrocientos ochenta, que declaró fundada en parte la demanda; ordenaron la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso seguido con la empresa demandada, Deportes Aventura S.A.C., sobre pago de indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Arévalo Vela y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA.

MONTES MINAYA.

YRIVARREN FALLAQUE.

DE LA ROSA BEDRIÑANA.

MALCA GUAYLUPO.

ANEXO N° 3: TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

CONSIDERANDO:

Qué; el Congreso mediante Ley 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo;

Que corresponde al Estado, de conformidad con los artículos 42, 43, 48, y 130, de la Carta Magna, promover las condiciones económicas y sociales que aseguren por igual a los habitantes de la República, la oportunidad de una ocupación útil, y que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones; así como exigir a las empresas que sean unidades de producción eficientes que contribuyan al bien común;

Que, en ese contexto, la normatividad vigente aún mantiene un marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de trabajo;

Que, es necesario dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, en especial en el caso de jóvenes desempleados, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales, o sensoriales y sectores similares, asimismo la generación masiva de empleo en las franjas más débiles de la sociedad;

Que, es imperativo por ello definir el marco legal de la contratación laboral individual, así como alentar las diversas formas de acceso al trabajo a través de la actividad empresarial, de producción y servicios, estimulado el trabajo autónomo a domicilio, la creación de empresas y cooperativas de trabajadores, entre otras;

Que, debe incentivarse la formalización de las pequeñas unidades de producción de bienes y servicios que mayoritariamente componen el denominado sector informal de la economía, a través de mecanismos o instrumentos legales idóneos y eficaces, que potencien su capacidad generadora de empleo;

Que, es deber del Estado propiciar y asegurar los medios de capacitación para y en el trabajo a fin de contar con trabajadores calificados que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos del mundo moderno, incluyendo la productividad como uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico;

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:

LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

INDICE

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO I - Principios Fundamentales

CAPITULO II - Ámbito de Aplicación y Ejecución

TITULO I - DE LA CAPACITACION PARA ELTRABAJO

CAPITULO I - De la Formación Laboral Juvenil

CAPITULO II - De las Prácticas Pre-Profesionales

CAPITULO III - Normas Comunes

CAPITULO IV - Del Contrato de Aprendizaje

TITULO II - DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I - Normas Generales

CAPITULO II - Del Período de Prueba

CAPITULO III - De la Suspensión del Contrato de Trabajo

CAPITULO IV - De la Extinción

CAPITULO V - De los Derechos del Trabajador

CAPITULO VI - De los Trabajadores de Dirección y de Confianza

CAPITULO VII - Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

TITULO III - DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPITULO I - Del Ámbito de Aplicación

CAPITULO II - Contratos de Naturaleza Temporal

- Contrato por Inicio o Incremento de Nueva Actividad
- Contrato por Necesidades del Mercado
- Contrato por Reconversión Empresarial

CAPITULO III - Contratos de Naturaleza Accidental

- Contrato Ocasional
- Contrato de Suplencia
- Contrato de Emergencia

CAPITULO IV - Contratos para Obra o Servicio

- Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico
- Contrato Intermitente
- Contrato de Temporada

CAPITULO V - Requisitos Formales para la Validez de los Contratos

CAPITULO VI - Normas Comunes

CAPITULO VII - Desnaturalización de los Contratos

CAPITULO VIII - Derechos y Beneficios

CAPITULO IX - De los otros Contratos sujetos a Modalidad

TITULO IV - CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

TITULO V - PROMOCION DEL EMPLEO

CAPITULO I - Programas Especiales de Empleo

CAPITULO II - Programas de Reconversión Productiva para las Empresas del Sector Informal Urbano

CAPITULO III - De la Promoción del Empleo Autónomo

CAPITULO IV - Del Trabajo a Domicilio

CAPITULO V - Medidas para la Generación Masiva del Empleo

TITULO VI - DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

CAPITULO I - De las Empresas de Servicios Temporales

CAPITULO II - De las Empresas de Servicios Complementarios

TITULO VII - DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO I - PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley:

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

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

- c)** Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;
- d)** Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;
- e)** Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral;
- f)** Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo;
- g)** Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- h)** Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; y,
- i)** Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 3.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el artículo 137 de la Constitución Política, 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 poli funcional 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.

Artículo 4.- La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendientes a incentivar su integración a la normalidad institucional.

Artículo 5.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 6.- Para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y mecanismos contemplados en la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social tendrá a su cargo la elaboración de estadísticas, encuestas e investigaciones que coadyuven a un mejor conocimiento de la problemática nacional sobre el empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como el funcionamiento de los diferentes mercados de trabajo en el país.

Artículo 7.- El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá un mecanismo de coordinación interministerial que garantice la eficaz ejecución de los objetivos enunciados en la presente Ley y la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación.

TITULO I - DE LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

CAPITULO I - DE LA FORMACION LABORAL JUVENIL

Artículo 8.- La Formación Laboral Juvenil, tiene por objeto proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a jóvenes entre los 16 y 21 años de edad, a fin de incorporarlos a la actividad económica, en una ocupación específica.

Artículo 9.- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada podrán otorgar formación laboral juvenil mediante la celebración de convenios con los jóvenes a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 10.- El Convenio de Formación Laboral Juvenil se celebrará por escrito y contendrá los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la formación laboral.

b) Nombre, edad y datos personales del joven que se acoge a la formación y de su representante legal en el caso de los menores.

c) Ocupación materia de la formación específica.

d) La subvención económica mensual no menor a la Remuneración Mínima Vital cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa.

En caso de ser inferior, el pago será proporcional.

e) Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

Artículo 11.- El Convenio de Formación Laboral Juvenil tendrá una duración no mayor a dieciocho (18) meses y será puesto en conocimiento de la dependencia competente del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Los períodos de formación laboral, juvenil intermitente o prorrogados no podrán exceder, en su conjunto, de dieciocho (18) meses.

Artículo 12.- Los jóvenes sujetos a formación laboral, serán inscritos en un Registro Especial, a cargo de la empresa, y autorizado por la dependencia competente del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a su sola presentación.

Artículo 13.- Son obligaciones de la Empresa:

a) Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio;

b) Pagar puntualmente la subvención mensual convenida;

c) No cobrar suma alguna por la formación;

d) Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias;

e) Otorgar el respectivo Certificado de Capacitación Laboral.

Artículo 14.- El titular del Certificado de Capacitación Laboral a que se refiere el inciso e) del artículo 13, podrá obtener su correspondiente habilitación técnica, previo cumplimiento de los requisitos que fije el Ministerio de Educación.

Artículo 15.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente, con el objeto de vigilar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 13.

El número de jóvenes en formación laboral no podrá exceder al 15% del total del personal de la empresa, incluyendo personal estable o contratado bajo cualquier modalidad.

En el caso de empresas de hasta diez trabajadores podrán contar como máximo con dos jóvenes en formación laboral.

Artículo 16.- Son obligaciones del joven en formación:

a) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas;

b) Observar las normas y reglamentos que fijan en la empresa.

CAPITULO II - DE LAS PRACTICAS PRE-PROFESIONALES

Artículo 17.- Las Prácticas Pre-Profesionales a cargo de las empresas y entidades a que se refiere el Artículo 24 tiene por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de Universidades e Institutos Superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica.

En el caso de los egresados la Práctica Pre-Profesional será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo.

Artículo 18.- El convenio de prácticas pre-profesionales se celebrará por escrito y será puesto en conocimiento de la dependencia competente del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de la institución en la cual se esté formando el practicante.

Artículo 19.- Las prácticas pre-profesionales se efectuarán en mérito del convenio de formación profesional que se suscribirá entre la empresa y el estudiante, previa presentación de éste por la institución de enseñanza a la que pertenece.

Artículo 20.- Los practicantes serán inscritos en un Registro Especial a cargo de la Empresa que será autorizado en la forma establecida en el artículo 29.

Artículo 21.- Son obligaciones de la Empresa:

- a) Brindar orientación y capacitación técnica y profesional al practicante;
- b) Dirigir, supervisar y evaluar las prácticas;
- c) Emitir los informes que requiera el Centro de Estudios en relación a las prácticas del estudiante;
- d) No cobrar suma alguna por la formación pre-profesional;
- e) Otorgar al practicante una subvención económica no menor a la Remuneración Mínima Vital, cuando las prácticas se realicen durante el horario habitual de la empresa.

En caso de ser inferior el pago de la subvención será proporcional;

- f) Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o en su defecto asumir directamente el costo de estas contingencias;
- g) Expedir la Certificación de Prácticas Pre-Profesionales correspondiente.

Artículo 22.- Son obligaciones del practicante:

- a) Acreditar mediante carta de presentación otorgada por su Centro de Estudios, su calidad de estudiante y el área o áreas de actividades en que requiere las prácticas, así como las exigencias de su duración;
- b) Suscribir un convenio de prácticas con la Empresa, obligándose a acatar las disposiciones formativas que se le asigne;
- c) Desarrollar sus prácticas pre-profesionales con disciplina;

- d) Cumplir con el desarrollo del Plan de Prácticas que aplique la Empresa;
- e) Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale la Empresa.

Artículo 23.- Los Consultorios Profesionales, asociados o individuales están comprendidos en el artículo 17.

En ningún caso podrán pagar a los practicantes una subvención mensual inferior al 50% de la prevista en el artículo 21.

CAPITULO III - NORMAS COMUNES

Artículo 24.- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar las convenciones de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Pre-Profesionales.

Artículo 25.- Los convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales generan exclusivamente los derechos y obligaciones que esta Ley atribuye a las partes que lo celebran.

No originan vínculo laboral.

Artículo 26.- La subvención económica que se otorga a los participantes de los Programas de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales al no tener carácter remunerativo, no está sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno de cargo de la empresa, por concepto de aportaciones o contribuciones al Instituto Peruano de Seguridad Social, FONAVI, SENATI o cualquier otra análoga.

Artículo 27.- No es permitido incluir o transferir a ninguno de los regímenes de Formación Laboral Juvenil o Prácticas Pre-Profesionales contemplados en esta Ley, a personas que tengan relación laboral con las empresas con quienes se haya celebrado convenios.

Artículo 28.- La Dirección General de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social es la dependencia competente para el control, supervisión y demás responsabilidades asignadas en las normas sobre Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales.

Artículo 29.- Los convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Pre-Profesionales se inscribirán en el registro correspondiente que al efecto autorizará la Dirección General de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 30.- Las personas contratadas bajo la modalidad de convenios para la Formación Laboral Juvenil o Prácticas Pre-Profesionales tendrán opción preferencial de admisión en las empresas en que hayan realizado su capacitación, previa evaluación de la empresa.

Artículo 31.- La Formación Laboral Juvenil deberá impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en escuelas-talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de los centros educativos que así lo dispongan.

Los programas de Formación Laboral Juvenil deberán ajustarse a los lineamientos generales establecidos en los Planes Nacionales de Formación Laboral, que serán fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas dentro de cada rama de actividad económica, en los casos en que dadas las características y dimensiones de las empresas, no cuenten con los "Convenios de Productividad" a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley.

CAPITULO IV - DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 32.- Por el Contrato de Aprendizaje el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida.

Artículo 33.- El aprendizaje en las actividades productivas consideradas en la Gran División 3 de la Clasificación Industrial Uniforme de las Naciones Unidas (CIU) y las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en las demás Grandes Divisiones de la CIU, se realiza a través del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) y se rige por sus normas especiales y las que contiene la presente Ley.

Artículo 34.- Corresponde al SENATI la facultad de planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en las actividades previstas en el artículo anterior.

Artículo 35.- Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 y menores de 24 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

Artículo 36.- La asignación mensual de los aprendices no podrá ser inferior, al monto de la remuneración mínima vital que se encuentre vigente en la oportunidad del pago.

TITULO II – DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 37.- En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Por excepción, puede celebrarse por escrito contratos para obra o servicio determinados o sometidos a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos a tiempo parcial, sin limitación alguna.

Artículo 38.- 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 39.- Constituye remuneración para efectos de esta Ley el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituye o cena.

Artículo 40.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Decreto Legislativo 650.

Artículo 41.- En lo sucesivo, en las normas legales o convencionales y, en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

El Reglamento establece la forma de hacer compatible esta norma con aquellas en las que se utiliza como unidad de medida el sueldo, el jornal y similares.

Artículo 42.- 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 cualquier infracción o incumplimiento.

CAPITULO II - DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar 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 y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeña cargos de confianza.

Artículo 44.- Están exonerados del período de prueba:

- a) Los trabajadores que ingresen por concurso;
- b) Los que reingresen al servicio del mismo empleador, salvo que el trabajador reingrese en un puesto notoria y cualitativamente distinto al que ocupara anteriormente;
- c) Aquellos que lo hayan estipulado expresamente.

Artículo 45.- El porcentaje de personal en período de prueba no puede exceder de 10% del total de trabajadores, salvo en los casos en que la empresa inicie o amplíe sus actividades u otra eventualidad debidamente comprobada.

Artículo 46.- En los contratos sujetos a modalidad no hay período de prueba, salvo estipulación expresa en contrario y dentro de los límites señalados en el artículo 43.

CAPITULO III - DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 47.- 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 48.- 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 post natal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

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

Artículo 49.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración.

La invalidez parcial temporal sólo suspende si impide el desempeño normal de las labores.

Artículo 50.- 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 51.- El caso fortuito y la fuerza mayor autorizan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores, hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la Autoridad 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 verificará dentro del sexto día la existencia de la causa invocada, su carácter intempestivo, imprevisible e inevitable; y la necesidad insustituible de la suspensión. De comprobar lo contrario, ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

CAPITULO IV - DE LA EXTINCION

Artículo 52.- 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 sentencia judicial ejecutoriada a que se refiere el artículo 72;
- i) El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 53.- El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajo 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 54.- 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 55.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 56.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social.

Artículo 57.- La jubilación es obligatoria para el trabajador varón que cumpla 65 años de edad o 60 si es mujer, si reúne el número de aportaciones suficientes para alcanzar la máxima pensión que otorgue el Instituto Peruano de Seguridad Social y el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión hasta completar el 80% de su remuneración ordinaria y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

Artículo 58.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

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

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

Artículo 59.- 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 60.- 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 61.- 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;
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en 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 de documentos de la empresa, sin autorización 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 falta 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 62.- 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 63.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del artículo 60 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

La reiterada paralización intempestiva de labores a que se refiere el inciso a) del Artículo 61 verificada fehacientemente o con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien está obligada, bajo responsabilidad con el concurso de la policía o de la fiscalía si fuere el caso, a constatar el hecho, debiendo individualizar en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

Artículo 64.- 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 65.- 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 procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

Artículo 66.- 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 incumplimiento injustificado de las obligaciones legales o convencionales;
- d) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- e) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- f) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- g) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- h) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito al empleador para que cese la hostilidad y darle plazo razonable para que enmiende su conducta.

Artículo 67.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador sin antes otorgarle un plazo razonable no menor a

seis días naturales para que demuestre su capacidad, corrija su deficiencia o pueda defenderse de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 68 deberá observarse el principio de inmediatez.

Artículo 68.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo; si el trabajador se negara a recibirla, será enviada 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 69.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

Artículo 70.- Producido el despido el empleador puede proponer la reposición del trabajador durante el juicio.

En tal caso el juez dictará resolución cortando la secuela del procedimiento disponiendo que el trabajador opte por la reposición o por la indemnización a que se refiere el artículo 76.

La oposición deberá ser ejercitada por el trabajador dentro de ocho (8) días hábiles de notificado con la citada resolución.

De no producirse se entenderá que éste optó por la indemnización.

CAPITULO V - DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 71.- En los casos de nulidad de despido del artículo 65 el trabajador podrá demandar que se declare dicha nulidad y se proceda a su reposición en el empleo.

En estos casos si el despido es declarado nulo el trabajador será repuesto en su empleo.

Artículo 72.- Si el despido es injustificado, el trabajador podrá demandar alternativa-mente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76.

Si demanda la reposición puede en cualquier estado de la causa variarla a una de indemnización.

Del mismo modo, el juez podrá ordenar en la sentencia el pago de la indemnización en vez de la reposición cuando éste resultare inconveniente dadas las circunstancias.

En el segundo caso, si la demanda es exclusivamente de indemnización, el trabajador deberá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

La sentencia judicial ejecutoriada extingue el contrato cuando determina que el despido no da lugar a reposición sino al pago de indemnización.

Artículo 73.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 66 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 76 de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente en los casos previstos en los artículos 71 72 y 73 es de treinta (30) días naturales de producido el hecho.

Este plazo de caducidad no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, una vez transcurrido impide 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.

Artículo 75.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 76.- La indemnización por despido cuando no se otorgue la reposición o el trabajador demande la indemnización es equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, más la fracción proporcional, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones.

Artículo 77.- En caso de inobservancia de las formalidades esenciales del despido, el juez podrá disponer la reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo el asunto, dentro del término de ley. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 77.- En caso de inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, el Juez podrá disponer la reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del término de Ley".

Artículo 78.- Al declarar fundada la demanda, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, en los casos y de la manera siguiente:

a) Si el despido es nulo, desde la fecha en que se produjo hasta la reposición efectiva;

b) Si se ordena la reposición o se sustituye ésta por el pago de indemnizaciones, desde la fecha de notificación con la demanda hasta la ejecución de la sentencia;

El pago de las remuneraciones devengadas se ordenará 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 79.- 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 remuneración ordinaria.

Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder; de allí en adelante, 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 80.- El plazo para la resolución judicial es de seis meses de realizado el comparendo, bajo responsabilidad.

Artículo 81.- 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.

CAPITULO VI - DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y DE CONFIANZA (*)

(*) De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, se modifica la denominación del presente Capítulo por la de "De las Situaciones Especiales"

Artículo 82.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros y que lo sustituye o que comparte con aquel las funciones de administración y control y 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 83.- 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 84.- Los trabajadores de las empresas que cuenten hasta con veinte (20) trabajadores, el personal de dirección y los trabajadores de confianza sólo pueden accionar para el pago de la indemnización mas no para su reposición.

Artículo 85.- Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

CAPITULO VII - DEL CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 86.- Son causas objetivas para la terminación del contrato 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) Las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Artículo 87.- 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 51, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo 88, 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 f) y g) del citado artículo 88.

Artículo 88.- La terminación de los contratos de trabajo por causa objetiva se sujeta al procedimiento siguiente: (*)

(*) Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 88.- La terminación de los contratos de trabajo por causa objetiva, salvo el caso previsto en el inciso d) del artículo 86, se sujeta al procedimiento siguiente:

- a) La empresa proporcionará al sindicato, a los representantes autorizados en caso de no existir aquél o a los propios trabajadores la información pertinente, indicando con precisión los motivos que invoca, la nómina de los trabajadores afectados y la fecha prevista para la terminación de los contratos individuales;

b) La empresa con el sindicato o con los representantes de los trabajadores a falta de éste, entablarán negociaciones para acordar las condiciones del cese colectivo o medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal.

Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las convenciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades del centro laboral.

El acuerdo que adopten obliga a las partes involucradas;

c) De no llegarse a un acuerdo en trato directo el empleador podrá recurrir al Ministerio del Sector o la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores – CONASEV, según corresponda para que se pronuncie sobre la procedencia de la causa objetiva invocada, dentro del término de quince días hábiles de solicitado, bajo responsabilidad del o los funcionarios obligados a expedir el informe correspondiente:

El informe se limitará a opinar sobre el pedido formulado por el empleador;

d) Con dicho dictamen el empleador podrá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo acompañando a su solicitud una pericia técnica, si así lo deseara;

e) La Autoridad Administrativa de Trabajo convocará a Reuniones de Conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, dentro del tercer día las mismas que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los ocho días hábiles siguientes;

f) Vencido el plazo a que se refiere el literal anterior la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco días siguientes aprobando total o parcialmente la solicitud o desaprobándola;

g) Contra la resolución cabe recurso de apelación, en un plazo de tres días, el que deberá ser resuelto en un plazo de cinco días, bajo responsabilidad.

La intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es definitiva, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 54 de la Constitución Política.

CONCORDANCIA: R. CONASEV N° 320-92-EF-94.10.0

Artículo 89.- Declarada la quiebra o adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta conforme a la Ley General de Sociedades, tal hecho hace innecesarios la negociación directa y el dictamen a que se refieren los incisos b) y c) del artículo anterior.

Los trabajadores tendrán primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita la continuidad de su trabajo.

Los beneficios sociales se podrá aplicar en este caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite.

Artículo 90.- Si la terminación de los contratos de trabajo obedece a necesidades de funcionamiento, no se podrá afectar el nivel global de empleo.

Por tanto, el empleador que invoque esta causal deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social la nómina del personal afectado y, en un plazo no mayor de sesenta (60) días naturales, cubrir las vacantes producidas con trabajadores cuya remuneración y beneficios no serán inferiores a los que perciban los trabajadores estables que desempeñan labores equivalentes a más del cinco por ciento (5%) del personal en cada año calendario a partir del 1 de enero de 1992. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 90.- Si la terminación de los contratos de trabajo obedece a necesidades de funcionamiento, no se podrá efectuar el nivel global de empleo.

Por tanto, el empleador que invoque que esta causal deberá acreditarla ante el Ministerio del Sector en la forma que establezca Reglamento, comunicando a continuación al Ministerio de Trabajo y Promoción Social la nómina del personal afectado y, en un plazo no mayor a sesenta (60) días naturales, procederá a cubrir las vacantes producidas con trabajadores cuya remuneración y beneficios no serán inferiores a los que perciban los trabajadores estables que desempeñan labores equivalentes.

La terminación de los contratos de trabajo por necesidades de funcionamiento no podrá afectar a más de cinco por ciento (5%) del personal, computado en forma acumulativa en cada año calendario al partir del 01 de enero de 1992".

Artículo 91.- El trabajador cesado por necesidades de funcionamiento de la empresa tendrá derecho además, a la indemnización establecida en el artículo 76 de esta Ley.

Artículo 92.- El trabajador que cese por necesidad de funcionamiento, igualmente tendrá derecho a solicita al juzgado respectivo su reincorporación, si la empresa no cumpliera dentro del plazo legal con cubrir la vacante producida y mantener el nivel global de empleo.

En tal caso, el trabajador tendrá derecho a las remuneraciones caídas desde la presentación de la demanda.

Artículo 93.- Con excepción del caso fortuito o fuerza mayor, se cursará a los trabajadores afectados por la terminación de sus contratos, un preaviso de treinta (30) días el que podrá ser sustituido por el pago de la remuneración equivalente, quedando el trabajador exonerado de laborar durante dicho término.

Artículo 94.- El empleador deberá acreditar el pago total de la Compensación por Tiempo de Servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo 650 dentro de las 48 horas de la fecha del acuerdo o resolución final.

Artículo 95.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del artículo 86, gozan de derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar nuevo personal.

Para este efecto, el empleador deberá notificar al ex trabajador por escrito, con quince días de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa.

Es de aplicación a este caso, en lo pertinente, lo dispuesto en el artículo 92.

TITULO III

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPITULO I - DEL AMBITO DE APLICACION

Artículo 96.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así 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 intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 97.- 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 98.- Son contratos de naturaleza accidental:

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

Artículo 99.- Son contratos de obra o servicio:

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

CAPITULO II - CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 100.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Su duración máxima es de tres años.

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

Contrato por Necesidades de Mercado

Artículo 101.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Su duración máxima es de seis meses al año.

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

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

Contrato por Reconversión Empresarial

Artículo 102.- Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

CAPITULO III - CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Contrato Ocasional

Artículo 103.- 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 104.- 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 105.- El contrato accidental de emergencia es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

Su duración coincidirá con la duración de la emergencia no pudiendo exceder de un año.

CAPITULO IV- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Artículo 106.- 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 107.- 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 108.- 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 contratado.

Artículo 109.- 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 110.- 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 en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 111.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- a) La duración de la temporada;
- b) La obligatoriedad del previos que deberá cursar el empleador, al trabajador diez (10) días antes de la finalización de la temporada, si ésta dura, más de tres (3) meses;
- c) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- d) La naturaleza de las labores del trabajador.

Artículo 112.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por tres temporadas tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes, si la suma de los periodos laborados supera en conjunto el año calendario, computado a partir de la primera temporada de trabajo.

Artículo 113.- 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 114.- Se asimila también al régimen legal 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.

CAPITULO V

REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 115.- 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 116.- La aprobación de los contratos se efectuará automáticamente a la sola presentación de la solicitud correspondiente que contenga una declaración jurada en el sentido que el trabajo que va a realizar o la obra a ejecutar el trabajador contratado tiene naturaleza accidental o temporal.

La solicitud deberá presentarse para su aprobación dentro de los ocho días de la celebración del contrato.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de la declaración jurada.

Si se estableciera que es falsa, el contrato se considerará como uno a plazo indeterminado.

Si se presentara la solicitud vencido el plazo antes mencionado, la validez del contrato a plazo fijo se supeditarán a la aprobación expresa por la Autoridad Administrativa de Trabajo, previa inspección y sin perjuicio de la multa que imponga al empleador por el incumplimiento incurrido.

CAPITULO VI - NORMAS COMUNES

Artículo 117.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrán, igualmente celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos en las distintas modalidades del centro de trabajo, en función de las necesidades del centro de trabajo y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de tres (3) años.

Artículo 118.- El periodo de prueba se rige de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 y sólo es aplicable en la primera contratación del trabajador.

Artículo 119.- Si el empleador, vencido el periodo de prueba, resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador, las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio.

El pago de la remuneración en la forma prevista en el párrafo anterior, sustituye a las indemnizaciones por despedida injustificada.

CAPITULO VII - DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS

Artículo 120.- Los contratos de trabajo a plazo se considerará 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 del contrato, sin haberse operado renovación.
- c)** Si se comprobara que la labor desempeñada por el trabajador no corresponde a la modalidad bajo la cual fue contratado.
- d)** Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

Artículo 121.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser contratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

CAPITULO VIII - DERECHOS Y BENEFICIOS

Artículo 122.- 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 indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

CAPITULO IX - DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 123.- Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley 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 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

Artículo 124.- 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 125.- 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 126.- 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.

TITULO IV

CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 127.- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, a fin de que ésta pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

Artículo 128.- 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 129.- 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.

TITULO V

PROMOCION DEL EMPLEO

CAPITULO I - PROGRAMAS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 130.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso.

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

Artículo 131.- Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes:

- a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad;
- b) Trabajadores mayores de cuarentaicinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causa de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y,
- c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

Artículo 132.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por Decreto Supremo podrá habilitar otros programas especiales de fomento del empleo en atención a criterios objetivos adicionales.

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

Artículo 133.- Los programas especiales de fomento del empleo tendrán que contemplar principalmente las siguientes medidas:

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

- c) Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional; y,
- d) Asistencia crediticia, financiera y de asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de pequeñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas a instancia de los trabajadores en base al empleo autónomo.

Artículo 134.- Para efectos de esta Ley, se considerará como mujeres con responsabilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentren dispuestas a laborar en régimen de jornada parcial o a tiempo determinado.

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

Artículo 135.- Para efectos de la presente Ley se considerará como trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional a aquellos que se encuentren en la condición de desempleo abierto y que cumplan adicionalmente los requisitos siguientes:

- a) Que su grado de calificación laboral y profesional derivará de ocupaciones que se consideran obsoletas o en vías de extinción, por efecto de los cambios tecnológicos;
- b) Que sean mayores de cuarentaicinco (45) años de edad; y,
- c) Que hayan sido cesados por alguna de las causales contempladas en el Capítulo VII del Título II.

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

Artículo 136.- Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Artículo 137.- Los programas especiales de fomento del empleo para trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales, o sensoriales deberán atender al tipo de actividad laboral que éstos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

Artículo 138.- Las medidas de fomento del empleo para estas categorías, laborales deberán contemplar los siguientes aspectos:

- a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;
- b) La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante D.S. 12-82-TR de 21 de Mayo de 1982;
- c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados; y,

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

Artículo 139.- Hasta un diez por ciento (10%) de los puestos de trabajo generados a través de los programas de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado.

CAPITULO II

PROGRAMAS DE RECONVERSION PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

Artículo 140.- 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 141.- Se podrán acogerá 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 142.- 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 no alcancen los niveles mínimos de productividad que por cada puesto de trabajo determine el Centro Nacional de Productividad (CENIP), 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 143.- 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 144.- Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Procedimiento de constitución y registro simplificado, como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
- b) Amnistía administrativa;
- c) Asistencia técnico-productiva;
- d) Asesoría empresarial;
- e) Formación profesional y reconversión laboral;
- f) Capacitación en gestión empresarial;
- g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
- h) Constitución de fondos solidarios de garantía; y,
- 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 145.- La Dirección General de Empleo 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 General de Empleo (DGE) 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.

CAPITULO III

DE LA PROMOCION DEL EMPLEO AUTONOMO

Artículo 146.- El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus propias empresas, como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo; y como el sustento del

régimen de economía social de mercado que propugna la Constitución Política del Perú en su artículo 115.

Artículo 147.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco del procedimiento de negociación colectiva o a través de la negociación individual con sus respectivos trabajadores, podrán establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por parte de los trabajadores que en forma voluntaria optaran por retirarse de la empresa.

Artículo 148.- El Poder Ejecutivo, dentro del marco del proceso de privatización de las empresas públicas sujetas al régimen laboral común de la actividad privada podrá optar por transferirlas en propiedad a sus propios trabajadores en los términos que establece la legislación respectiva.

Artículo 149.- Los trabajadores a que se refiere este Título podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo:

- a) Constitución de pequeñas empresas y microempresas en conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido regulados por la respectiva Ley de Privatización;
- c) Cooperativas de Trabajadores; y, CONCORDANCIA: D.S. N° 009-92-TR
- d) Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

Artículo 150.- Los trabajadores a que se refiere este Título podrán optar por constituir Cooperativas de Trabajadores de conformidad con las normas establecidas en la Ley General de Cooperativas, Decreto Legislativo 85 y sus normas reglamentarias, ampliatorias y complementarias.

Artículo 151.- Las Cooperativas de Trabajadores, debidamente constituidas e inscritas en los Registros Públicos podrán prestar sus servicios a otras empresas denominadas usuarias, dentro del límite señalado en el artículo 177.

Artículo 152.- Las Cooperativas de Trabajadores cuando presten sus servicios a la empresa usuaria sólo lo hará con sus socios trabajadores, contado con supervisión propia de los mismos y proporcionando, cuando sea el caso, los bienes y/o equipos que, resulten necesarios para el desarrollo del objeto del contrato.

Artículo 153.- El plazo máximo de los contratos entre la Cooperativa de Trabajadores con la empresa usuaria será de tres (3) años, pudiendo ser renovado de común acuerdo.

Artículo 154.- A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, también podrán constituirse cooperativas de trabajadores suministradoras de servicios complementarios a los procesos de producción que se lleven a cabo en empresas usuarias, tales como provisión de insumos o de materias primas o para tareas de carácter especializado como labores de control de calidad o labores de acabado final, constituidas por trabajadores cesantes de la empresa que cuenten con un alto grado de calificación laboral, bajo la modalidad de empleo autónomo.

CAPITULO IV

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 155.- 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 ésta, 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 156.- 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 157.- 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 158.- 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 8 de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 159.- 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 160.- 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 planillas de remuneraciones del régimen laboral común.

Artículo 161.- 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 162.- 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 163.- 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 periodo igual o mayor de un mes.

En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el periodo realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

Artículo 164.- El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias ampliatorias y conexas; y en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio.

No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley 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.

CAPITULO V

MEDIDAS PARA LA GENERACION MASIVA DEL EMPLEO

Artículo 165.- El Poder Ejecutivo de conformidad con el Decreto Legislativo 657 implementará programas temporales de generación masiva de empleo para los sectores urbano-marginales y rurales destinados a los segmentos de la población que se encuentren en situación de extrema pobreza.

Artículo 166.- En cada ejercicio presupuestario anual, el FONCODES destinará los recursos correspondientes para el financiamiento de programas masivos de empleo e ingresos, que se distribuirán en la siguiente proporción:

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

Artículo 167.- Los programas masivos de empleo e ingresos financiados con recursos provenientes del FONCODES deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

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

Artículo 168.- Los programas que se ejecuten en las áreas rurales con apoyo financiero del FONCODES estarán orientados fundamentalmente a promover el desarrollo de las actividades agropecuarias y el mejoramiento de los niveles de vida y condiciones de trabajo de los segmentos de la población en situación de extrema pobreza, a través de proyectos que generen empleo o ingresos, y que tengan efectos multiplicadores en el contexto de la economía rurales, tales como:

- a) Obras relacionadas con el mejoramiento de la producción y la productividad del agro; ampliación de la frontera agrícola, reconstrucción de andenes, desalinización y drenaje de suelos, construcción y mejoramiento de canales de regadío, así como de pequeñas represas y abrevaderos; tareas de forestación y reforestación;

b) Obras de apoyo a la comercialización y a la provisión de bienes y servicios: construcción de almacenes y silos, canales, frigoríficos y mercados para productos alimenticios;

c) Obras relacionadas con la infraestructura vial: construcción y mejoramiento de caminos, trochas, puentes y carreteras, en especial las vías de acceso a las zonas productoras; y,

d) Obras para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población: Instalación de servicios de agua potable y desagüe, construcción, equipamiento y mejoramiento de postas médicas, centros educativos, deportivos y centros comerciales y de acopio.

Artículo 169.- Los programas masivos de empleo e ingresos para las zonas urbano-marginales financiados con apoyo del FONCODES básicamente se orientarán hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en situación de pobreza extrema, tales como: Instalación de servicios de agua potable, desagüe y redes secundarias, de alumbrado público, de construcción y mejoramiento de la infraestructura vial, de postas médicas, centros asistenciales y de salud, centros educativos y comunales, y de comedores y cocinas populares.

Artículo 170.- Para tales efectos, el FONCODES en coordinación directa con los pobladores de las zonas rurales y urbano-marginales definirán el contenido y los alcances de los proyectos que hayan de ejecutarse de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la población afectada, conjuntamente con un calendario de ejecución de las obras a realizarse y con la participación activa de los trabajadores comunales organizados en "núcleos ejecutores".

El FONCODES se encargará de la supervisión de los proyectos y de la ejecución de las obras, y se encargará de proveer a los "núcleos ejecutores" del apoyo técnico y material necesario para el cumplimiento de los calendarios de ejecución acordados.

Artículo 171.- El FONCODES de conformidad con los lineamientos establecidos en la presente Ley, deberá contemplar dos tipos de programas temporales de generación masiva de empleo:

a) Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF); y,

b) Programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM).

Artículo 172.- Los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF), estarán orientados a generar ocupación o ingresos, en favor de trabajadores que se encuentren en situación de desempleo abierto; sean éstos trabajadores calificados o no calificados.

Los requisitos para ingresar a laborar en los programas del PEJEF serán establecidos en el Estatuto del FONCODES.

Artículo 173.- Los programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), tendrán por objeto la ejecución de proyectos de inversión pública a través de empresas privadas de construcción civil, que podrán presentar al FONCODES proyectos de obras públicas en las zonas rurales o marginales, y que serán adjudicados en forma directa, previa evaluación técnica por parte del FONCODES.

Artículo 174.- El régimen laboral aplicable a los trabajadores comprendidos en los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF) y de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), se sujetará a las normas establecidas en el Título III de la presente Ley.

TITULO VI

DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

CAPITULO I - DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Artículo 175.- 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 III de la presente Ley.

Artículo 176.- Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Artículo 177.- Se denomina usuario, 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 veinte por ciento (20%) del total de trabajadores del usuario.

Artículo 178.- 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.

Artículo 179.- 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 General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 180.- 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 ó superior a cinco UIT vigente en el momento de la constitución;

c) Constituir un seguro con una compañía de seguros en cuantía no inferior a diez UIT vigentes al 31 de diciembre de cada año, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa.

Artículo 181.- 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.

CAPITULO II - DE LA EMPRESAS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Artículo 182.- Se consideran empresas de servicios complementarios a aquellas 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 183.- 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 184.- Las empresas de servicios complementarias deben contar con la autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social siéndoles además de aplicación el artículo 180 de la presente Ley.

TITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo en un plazo no mayor de noventa (90) días computados a partir de su vigencia.

SEGUNDA.- Los trabajadores que a la dación de la presente Ley se encuentren laborando bajo el régimen de la Ley N° 24514, salvo que manifiesten por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarán regidos por el anterior, de la manera siguiente:

a) En materia de falta grave, sólo se les podrán imputar las tipificadas en la mencionada ley;

b) La inhabilitación que autorice el despido sólo podrá ser de naturaleza judicial;

- c) La condena penal por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro del trabajo por privación física de la libertad;
- d) La despedida deberá cumplir el trámite previsto en la indicada norma;
- e) El juez podrá ordenar la suspensión del despido, en la forma prevista en el artículo 8 de dicha norma legal;
- f) No podrá el juez sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador;
- g) En materia de indemnización, se le abonará la señalada en dicha ley. En todo lo demás, se les aplicará el régimen común que la presente Ley consagra.

TERCERA.- El personal de dirección y los trabajadores de confianza serán objeto de recalificación en un plazo de noventa (90) días de la vigencia de la presente Ley. El trabajador que considere injustificada su inclusión en estas categorías podrá reclamar directamente ante el empleador en un plazo de 30 días naturales, vencido el cual se entenderá que la acepta para todos los efectos.

De no haber acuerdo entre las partes sobre la calificación, el trabajador podrá presentar la demanda correspondiente.

CUARTA.- Mediante Decreto Supremo se dictarán las normas procesales necesarias para la mejor aplicación de la presente Ley.

QUINTA.- Los contratos de duración temporal celebrados con sujeción a los plazos previstos en disposiciones anteriores a la presente Ley podrán ser renovados adecuándolos al plazo máximo establecido en la presente Ley.

SEXTA.- Las Empresas de Servicios Temporales y las Empresas de Servicios Complementarios deberán regularizar su situación jurídica dando cumplimiento a los requisitos exigidos en el Título V dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la presente Ley.

Transcurrido dicho plazo sin que hayan cumplido con ello, no podrán continuar funcionando como tales ni rehabilitar su registro.

SEPTIMA.- Las empresas usuarias y las cooperativas de trabajadores deberán adecuarse, cuando corresponda al límite establecido en el artículo 177, dentro de los seis meses de vigencia de la presente Ley.

OCTAVA.- Deróganse la Ley 8514, los Decretos Leyes 14218, 18138, 22126 artículo 4 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. Dejase igualmente sin efecto el Decreto Supremo 014-91-TR.

La Resolución Ministerial N° 197-88-TR de 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley. (*) (*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, cuyo texto es el siguiente:

"OCTAVA.- Deróganse la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°. 14218, 18138, 21116 artículo 4, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Déjese igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR, la Resolución Ministerial N° 197-88-TR de 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley".

NOVENA.- La presente Ley entrará en vigencia a los treinta días de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y uno.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI

Presidente Constitucional de la República

ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ ALBELA

Presidente del Consejo de Ministros y

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO
EXPOSICION DE MOTIVOS**

Con fecha de 3 de junio del presente año, el Congreso de la República acordó delegar al Poder Ejecutivo facultades legislativas en materia de fomento del empleo, por el término de ciento cincuenta (150) días.

El Artículo 10 de la ley habilitante, asimismo, fijó una materia genérica a esta delegación, al imponer al Ejecutivo el imperativo de "promover el acceso masivo al trabajo de conformidad con los artículos 42 y 43 de la Constitución" y de "crear nuevas oportunidades de empleo".

Para tales fines, el mandato especifica que dicha delegación deberá complementarse con dos mecanismos normativos, como son: la flexibilización de la contratación laboral y la adecuación de la normatividad de la pequeña empresa, de la micro empresa y del trabajo autónomo.

Por otra parte, la única limitante que se establece en la Ley de delegación de facultades es que el Ejecutivo en todo caso deberá respetar las normas constitucionales de estabilidad laboral -Art. 48- los derechos adquiridos de los trabajadores Art. -57-. Dentro de este orden de conceptos, la Ley de Fomento del Empleo se inscribe claramente dentro de las líneas de la tendencia doctrinaria dominante en el Derecho Laboral contemporáneo, surgida a inicios de la década de los ochenta en los países industrializados con economía de mercado.

Los más recientes desarrollos y evoluciones del pensamiento económico coinciden en asignarle al mercado un rol fundamental en la asignación eficiente de recursos, y el mercado de trabajo tampoco constituye una excepción a esta regla general.

Es así como gobiernos de corte socialista como España, Francia o Italia se han volcado a dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, en especial las denominadas "frangas débiles" del mercado: jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de edad, etc.

En Latinoamérica igualmente ya comienzan a darse los primeros pasos hacia una mayor flexibilización del mercado laboral, desde inicios de la década de los ochenta, tal como lo demuestran los casos de Panamá, México, Brasil, Colombia y recientemente Argentina, que viene formulando una Ley Nacional de Empleo al estilo de la Ley Básica de Empleo Española, e iniciativas similares en Francia, Italia y la República Federal de Alemania.

La Ley de Fomento del Empleo Peruana, en definitiva, recoge los principios fundamentales que consagran estos dispositivos, principalmente la iniciativa gubernamental argentina, que a su vez unifica diversas parcelas del ordenamiento español, conjugándolos y concordándolos en un dispositivo único y orgánico que por vez primera en nuestro país regule de manera integral de política nacional de empleo.

En consecuencia, en estricta sujeción al mandato legislativo conferido, la Ley de Fomento del Empleo Peruana contempla la regulación normativa de las materias siguientes:

I. TITULO PRELIMINAR

En el Título Preliminar, la ley consagra los principios fundamentales que regirán nuestra política de empleo, a saber la promoción de un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil, tal como lo ordena el artículo 42 de nuestra Constitución Política.

En buena cuenta, el objetivo central de la norma es la regulación de este régimen de igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

A continuación, la Ley señala los principales objetivos de la política nacional de empleo, como son la generación masiva de empleo, el mejoramiento de los niveles de empleo, la estimulación de la inversión productiva en el sector privado, la capacitación laboral y el mejoramiento de la productividad laboral.

En el Capítulo II, la Ley fija su ámbito de aplicación y de ejecución correspondiendo principalmente al Ministerio de Trabajo la formulación de la política nacional de empleo, previéndose también un mecanismo de coordinación interministerial que permita la adopción de criterios unitarios de la aplicación de la Ley a nivel del Poder Ejecutivo.

II. TITULO I: DE LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

El presente Título regula lo concerniente a las relaciones previas al contrato de trabajo, es decir los contratos de formación laboral, de prácticas pre profesionales y el contrato de aprendizaje a cargo del SENATI.

En tal sentido, se establece con claridad cuál es la naturaleza de estos contratos- o relaciones previas al contrato de trabajo-, su finalidad principal que es precisamente dotar a los jóvenes aspirantes a un trabajo de los elementos necesarios de aptitud técnica o pre profesional para que posteriormente pueda incorporarse al mercado de trabajo con mayores oportunidades.

Asimismo, se prevén las garantías para los jóvenes y las obligaciones a cargo de las empresas que decidan acogerlos: celebración de los convenios por escrito, intervención del centro de formación laboral o profesional, inscripción en un registro especial,

pago de una subvención económica y de un seguro por riesgo de enfermedad o accidente, asimismo, se establece un derecho preferencial de admisión en el centro de trabajo del que hayan efectuado su práctica pre profesional o laboral.

Finalmente se dan pautas para que la formación laboral y pre profesional sea efectiva, debiendo impartirse en el propio centro laboral o en escuelas talleres, con la cooperación y asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Dichos programas deberán adecuarse a las pautas generales que establezca el Ministerio dentro de los Planes Nacionales de Formación Laboral.

III. TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el Título II se regula de manera exhaustiva del contrato de trabajo, sus elementos esenciales, y las vicitudes por las que atraviesa, comprendiendo su nacimiento, su suspensión y finalmente su extinción.

Las razones por las cuales se optó por una regulación sustantiva el: contrato de trabajo son evidentes: se requería fijar como regla fundamental la presunción en favor de la duración indeterminada del contrato de trabajo. Por ello resultó necesario regular lo relativo a los mecanismos de acceso al mercado laboral, tanto las relaciones previas - Título anterior- como la duración del contrato de trabajo, su naturaleza, clases, el período de prueba.

Es decir, la denominada “regulación de entrada”, expresamente recogida en la norma habilitante.

Ello se inscribe, asimismo, dentro del espíritu de la norma habilitante, desde el momento que prioriza la creación de nuevas oportunidades de empleo, lo que evidentemente sólo puede lograrse a partir de un sistema ágil y flexible de contratación que impulse la movilidad laboral.

En tal sentido, se regula de manera acuciosa las hipótesis de suspensión del contrato de trabajo: invalidez temporal, enfermedad, maternidad, licencia para servicio militar, licencia sindical, sanción disciplinaria, huelga, detención del trabajador, inhabilitación administrativa o judicial, caso fortuito o fuerza mayor, y otros análogos.

Respecto a la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, la ley establece que procede hasta por un máximo de 90 días, previa comunicación a la Autoridad de Trabajo, quien deberá verificar en un plazo de 6 días la validez de la medida adoptada por el empleador.

De comprobarse lo contrario, se ordenará la reanudación inmediata de las labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores.

Como quiera que la ley entra al terreno de la regulación del contrato de trabajo, su nacimiento, suspensión, también resulta imperativo que dentro del espíritu de la flexibilización, propicie la creación de nuevas oportunidades de empleo, a partir de una mayor movilidad laboral, lo cual sólo puede alcanzarse con una normativa de salida un tanto más equilibrada, que concilie la protección del trabajador contra el despido arbitrario como lo recoge el Art. 48 de la Constitución con la generación de nuevos empleos, lo que evidentemente no es susceptible de alcanzarse con el régimen vigente de estabilidad absoluta, que también estabiliza al desempleado, instaurando una suer-

te de propiedad del puesto de trabajo lo que contraviene el objetivo fundamental de la Ley que es la promoción de un régimen de igualdad de oportunidades de empleo.

En consecuencia, con la consagración de un régimen de estabilidad que respete los derechos adquiridos anteriormente por los trabajadores con las leyes 18471, 22126 y 24514, se estaría cumpliendo con el mandato legislativo de fomentar el empleo, y no se estaría violando ni la norma constitucional de estabilidad ni la condición esencial establecida en la ley habilitante.

Dentro de este orden de conceptos, la ley fija con toda precisión las hipótesis de extinción del contrato de trabajo.

La ley comprende los siguientes: el fallecimiento del trabajador o del empleador persona natural, el retiro voluntario del trabajador, la terminación de la obra o servicio, el mutuo disenso, la invalidez absoluta permanente, el vencimiento del plazo en los contratos sujetos a modalidad, la jubilación, el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley, la sentencia judicial ejecutoriada y el cese colectivo por causas objetivas.

Por esta vía, la ley estaría integrando tanto la causa justa de despido recogida en el Art. 48 de la Constitución con las otras hipótesis de extinción del contrato de trabajo.

Se ha seguido, en consecuencia, el esquema teórico que recoge el Convenio N° 158 de la OIT, que distingue entre las causas de terminación de la relación laboral imputables a la conducta o capacidad del trabajador y las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

En lo que se refiere al despido individual, además de sistematizarse las causas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, se regula de manera exhaustiva las causas de despido vinculadas a su conducta laboral.

Se ha recogido al efecto el catálogo de faltas graves contenido en la Ley 24514.

Asimismo, la tipología de actos de hostilidad recogida en la Ley de estabilidad precedente.

Empero, los cambios más significativos que introduce la Ley de Fomento del Empleo están referidos a la necesaria flexibilización del rígido sistema de estabilidad absoluta instaurado por la Ley 24514.

En efecto, se contempla la posibilidad de que el Juez, atendiendo a las circunstancias especiales de cada caso, tenga la opción con criterio de conciencia de sustituir la obligación de la reposición por el pago de una indemnización. Sin embargo, ello es potestad discrecional del Magistrado del Trabajo.

En tal sentido, también se fijan hipótesis de despido nulo, vale decir, aquellos supuestos de base en los cuales siempre procederá la obligación de reposición.

Son semejantes a los denominados “despidos radicalmente nulos” contemplados en el ordenamiento laboral español.

Son los actos manifiestamente contrarios al ordenamiento jurídico vigente (despidos de dirigentes sindicales actos de discriminación por razones de sexo, raza, idioma, opinión).

Por lo tanto, se estaría respetando el principio de protección contra el despido arbitrario (Art. 48), al sancionarse expresamente toda violación contra el ordenamiento jurídico, sea a través de la obligación de reposición o a través del pago de una indemnización.

Todo ello dependerá en última instancia de la magistratura del Trabajo, quedando tutelado siempre el trabajador como la parte débil de la relación laboral.

Dentro de este orden de conceptos, las acciones que podrá ejercitar el trabajador serán respectivamente las de nulidad, reposición y la acción indemnizatoria, cuyo plazo de caducidad, en ambos casos es de 30 días naturales. Igualmente, tendrá derecho a los salarios caídos.

En la parte referida a las formalidades para el despido, se mantienen los criterios vigentes, salvo que se obliga al Juez a pronunciarse sobre el fondo del caso, cuando se hubieren omitido formalidades esenciales.

Por otra parte, en el Capítulo VI se excluye a los trabajadores de confianza y a los de la pequeña empresa y la microempresa de los alcances de la reposición mas no de la indemnización.

En lo tocante a la regulación del cese colectivo por causas objetivas, la Ley introduce importantes innovaciones, en orden a lograr una mayor flexibilidad laboral.

Se considera como causas objetivas de extinción del contrato de trabajo: el caso fortuito y la fuerza mayor, la disolución y liquidación de la empresa, los motivos económicos, tecnológicos estructurales o análogos y las necesidades de funcionamiento de la empresa.

En primer lugar, se flexibiliza notablemente el procedimiento de reducción de personal -hoy día virtualmente inoperante- se aplican los criterios establecidos en el Convenio 158 de la OIT: comunicación a los representantes de los trabajadores, un plazo prudencial para que las autoridades competentes se pronuncien por la procedencia de la solicitud, vencido el cual el empleador, por el mérito de una pericia técnica adjunta a su solicitud, la comunicará a la Autoridad de Trabajo, quien con citación de los trabajadores, resolverá en tres días la solicitud, bajo responsabilidad.

La única excepción prevista a este procedimiento es el caso de la reducción de personal por necesidades de funcionamiento de la empresa, en los cuales se asignan "cuotas de flexibilidad" equivalente a un 5% del personal en cada bienio, con la obligación de la empresa de recuperar el nivel global del empleo en un término de 60 días.

IV. TITULO III: DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.

En este Título se regula exhaustivamente la contratación temporal, en orden a los principios enunciados anteriormente.

Se consideran como contratos temporales los contratos por inicio o lanzamiento de nueva actividad, por necesidades del mercado, o por reconversión empresarial.

También se regulan los denominados contratos de naturaleza accidental, que son el contrato ocasional, de suplencia y el de emergencia, así como los contratos para obra o servicio determinado; que son el contrato específico, el intermitente y el de temporada.

La regulación de esta tipología es rigurosa: se define en cada caso su naturaleza, características, requisitos formales, sanciones por la inobservancia o fraude a la Ley.

Asimismo, se flexibiliza el procedimiento de aprobación de estos contratos, en aplicación de los principios de simplificación administrativa.

Se aplica, en consecuencia un control ex-post de los contratos a cargo de la Autoridad de Trabajo.

Cabe señalar al respecto que de acuerdo a artículo 122 de la Ley todos los trabajadores temporales tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre resulten aplicables a los trabajadores permanentes de la empresa, incluyendo la estabilidad laboral por el tiempo que dure su contrato.

Este beneficio se traduce -en caso de despido- en el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir.

V. TITULO IV: CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

En el Título IV se regulan de manera moderna dos aspectos vitales de las relaciones laborales contemporáneas, que son la capacitación laboral y el incremento la productividad de las empresas.

En el Título Preliminar, en el artículo 3 se regula por vez primera en nuestro país, los denominados "Convenios de Productividad", a través de los cuales se busca promover e incentivar la innovación tecnológica a cargo de las propias empresas.

Es además un imperativo constitucional y un deber social.

Sin embargo, este aspecto no tendría un correlato positivo, si es que paralelamente no se incentivara por igual la mejora en la productividad del trabajo.

Tomemos como ejemplo el caso de los "círculos de calidad japoneses" que explican este fabuloso incremento de la productividad en el Japón.

Estos constituyen organismos de composición paritaria en los cuales trabajadores y empresarios aportan sus sugerencias para mejorar la calidad de los productos y servicios ofertados por la empresa.

Es la forma más saludable de cogestión y de mejorar la competitividad de las empresas.

Es el concepto moderno de "calidad total".

VII: TITULO V: DE LA PROMOCION DEL EMPLEO

Dentro del presente Título se regula de manera amplia distintos mecanismos de promoción del empleo, a ser aplicados dentro del marco de la política que al efecto diseñó el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

El primero de ellos está referido a los programas especiales de empleo, dirigidos fundamentalmente a

aquellas categorías laborales con dificultad para acceder al mercado de trabajo.

Dichos trabajadores principalmente son: Mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de 45 años, cesados como consecuencia de medidas de reconversión productiva, y trabajadores discapacitados.

Los programas a ser implementados deberán tomar en consideración: capacitación laboral y reconversión profesional, orientación y formación profesional, incentivos y ayudas crediticias, atendiendo al tipo de labores que cada una de estas categorías laborales pudiera desempeñar.

El segundo gran mecanismo previsto es el establecimiento de programas de reconversión productiva dirigidos a empresas ubicadas en el sector informal urbano.

Se promoverá la conformación de microempresas, pequeñas empresas, programas de accionariado difundido y cooperativas de trabajadores.

Los principales incentivos que se ofrecen son los aplicables a la microempresa a la pequeña empresa (constitución y registro simplificado, amnistía administrativa y asesoría y capacitación empresarial).

La Dirección General de Empleo y Formación Profesional dará apoyo preferencial a estos programas de reconversión productiva.

El tercer incentivo es la promoción del empleo autónomo, entendido como la potenciación de la energía empresarial de nuestra fuerza laboral, que autogenera sus propios puestos de trabajo, conformando, nuevas empresas, pero a partir de la decisión autónoma de los propios trabajadores, sea de manera individual ó dentro del marco de la negociación colectiva, a través del otorgamiento de ayudas o incentivos por parte del empresario.

Dentro de este marco también se inscribe la modernización de la normativa aplicable al trabajo a domicilio.

El último punto está referido a la generación masiva de empleo, que básicamente comprende el gran, marco legal del denominado Fondo de Compensación Social (De. Leg. 657), en virtud del cual el Poder Ejecutivo, deberá implementar programas de generación masiva de empleo e ingresos en favor de los segmentos de maestra población en situación de extrema pobreza.

VI. TITULO VI: DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

En el presente Título se regula de manera amplia a las denominadas empresas de servicios temporales y a las empresas suministradoras de servicios complementarios.

Básicamente se recogen los principios ya conocidos que regulan dichas empresas.

Se considera dos clases de trabajadores: los de planta o permanentes y los destacados, que son básicamente los que prestan servicios en la empresa usuaria.

Las empresas de servicios temporales deberán "constituirse como personas jurídicas y tendrán como

único objeto el colaborar temporalmente con el desarrollo de las labores de producción de la empresa usuaria, a través de las modalidades de contratación temporal antes señaladas.

Asimismo, estas empresas deberán solicitar autorización de funcionamiento al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y corresponderá a éste ejercer la fiscalización propia de sus actividades.

Para dicha autorización, las empresas de servicios temporales deberán acreditar un capital mínimo y ofrecer una garantía adecuada para cubrir los salarios y beneficios sociales de sus trabajadores, tanto de planta como destacados.

Se regula por otra parte en este Título la denominada empresa de servicios complementarios, cuya actividad consistente en proporcionarla fuerza laboral que requiera la empresa usuaria para atender labores de mantenimiento, limpieza, seguridad, vigilancia y otras de carácter especializado.

Para su formalización se requiere la celebración de un contrato de servicios entre la empresa usuaria y la empresa de servicios complementarios;

Finalmente, en el Título VII se recogen las normas transitorias y disposiciones finales para la aplicación de la presente Ley, cuyo plazo para reglamentación es de 90 días, y cuya entrada en vigencia está prevista para dentro de 30 días de su publicación en el diario oficial.

Cabe señalar que en las disposiciones transitorias se da fiel y estricto cumplimiento al mandato del legislador de la Ley 25327, respetándose los derechos adquiridos por los trabajadores al amparo de la normativa de la Ley 24514.