

DECRETO SUPREMO N° -2019-TR

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; asimismo, la referida norma constitucional indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, el Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 345-2018-EF, prevé como lineamientos de política, entre otros, la generación y mejora de los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad; así como, la revisión y adecuación del marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno;

Que, en este contexto, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, señala la actualización del marco normativo laboral como una medida de política relativa al Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 728 se aprobó la Ley de Fomento del Empleo, que definió el marco legal de la contratación laboral individual, regulando además las diversas formas de acceso al trabajo a través de la actividad empresarial, de producción y servicios, el trabajo a domicilio, la creación de empresas y cooperativas de trabajadores, entre otros;

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

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual distribuye y reordena el articulado vigente, así como incorpora las modificaciones introducidas a dicha norma;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR se aprueba el reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, habiendo ocurrido desde entonces cambios sustanciales en las formas de producción y las relaciones entre los actores de la economía;

Que, resulta necesario aprobar el reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus modificatorias, adecuando la normativa al nuevo contexto

económico y productivo, con la finalidad de proveer un marco legal actualizado que, sin implicar la pérdida o menoscabo de los derechos laborales, permita a los trabajadores acceder a mayores oportunidades de empleo formal y de calidad;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y su modificatoria;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Apruébase el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que consta de ochenta y cuatro (84) artículos y cuatro (4) disposiciones complementarias finales.

Artículo 2.- Publicación

Publícase el presente decreto supremo en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Contenido

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I: DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES

CAPÍTULO II: DEL PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO III: DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO IV: DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO V: DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO VI: DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

CAPÍTULO VII: DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

TÍTULO II: DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I: DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO II: CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

CAPÍTULO III: CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

CAPÍTULO IV: CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

CAPÍTULO V: REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

CAPÍTULO VI: NORMAS COMUNES

TÍTULO III: CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Objeto

El presente reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en adelante se denominará "la Ley".

Artículo II.- Ámbito de aplicación de la norma

El presente reglamento es aplicable a todas las empresas o entidades privadas, empresas del Estado o instituciones públicas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.- El concepto de remuneración definido por el artículo 6 de la Ley es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

Artículo 2.- No se consideran remuneración para ningún efecto legal los conceptos otorgados, en dinero o en especie, al trabajador que no cumplan con las características señaladas en el artículo 6 de la Ley.

Asimismo, no constituyen remuneración para ningún efecto legal, los siguientes conceptos:

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

- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Artículo 3.- Es posible el otorgamiento de la remuneración en especie a que se refiere el artículo 6 de la Ley, cuando así lo pacten las partes y siempre que no supere el 30% de la remuneración total del trabajador.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia. En ningún caso es posible el pago de la remuneración en especie por medio de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o sustancias análogas.

Las prestaciones en especie que reciba el trabajador se valorizan de común acuerdo, no pudiendo superar en ningún caso el valor de la prestación en el mercado. El importe se consigna en la planilla electrónica y las boletas de pago.

Artículo 4.- El Convenio sobre remuneración integral a que se refiere el artículo 8 de la Ley, debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades. Las partes determinan la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.

Artículo 5.- Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se debe identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

CAPÍTULO II DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 6.- El periodo de prueba permite al empleador evaluar si el trabajador reúne los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo encomendado.

Además de la ampliación del periodo de prueba en los supuestos contemplados por el artículo 10 de la Ley, las partes pueden pactar, por escrito, la exoneración o reducción del periodo de prueba.

En ningún caso, la extinción del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba puede afectar derechos fundamentales del trabajador.

Artículo 7.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Artículo 8.- El exceso del periodo de prueba que se pactara superando los seis meses, en el caso de trabajadores calificados o trabajadores de confianza, o el año, en el caso de trabajadores de dirección, no surte efecto legal alguno.

CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 9.- Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 12 de la Ley, el trabajador debe reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría.

La referencia a la licencia para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio en el literal e) del artículo 12 de la Ley debe entenderse como la licencia con goce de haber establecida en el numeral 3 del artículo 75 de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar.

En los otros casos establecidos por norma expresa a que se refiere el literal II) del artículo 12 de la Ley, el trabajador debe reincorporarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la cesación de la causa.

Artículo 10.- Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 12 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia.

El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso,

recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

El empleador puede solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos.

Artículo 11.- En los casos a que se refieren los literales a) y b) del artículo 12 de la Ley, si con posterioridad el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley, se extingue el contrato de trabajo conforme al literal e) del artículo 16 de la Ley.

Artículo 12.- La reincorporación tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se lleva a cabo en la forma que determina la norma pertinente.

Artículo 13.- Se entiende por caso fortuito a todo suceso o hecho proveniente de la acción de la naturaleza, que acontece de forma inesperada y resulta imprevisible, inevitable e irresistible para el empleador.

Se entiende por fuerza mayor a todo suceso o hecho proveniente de la acción del ser humano, que resulta inevitable e irresistible para el empleador. La fuerza mayor no requiere necesariamente del carácter imprevisible del suceso o hecho para su configuración.

En ambos casos, el supuesto invocado hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

Artículo 14.- Es condición para el inicio del procedimiento de suspensión temporal perfecta de las labores, que el empleador haya agotado la posibilidad de otorgar vacaciones vencidas o vacaciones anticipadas, o de adoptar otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley.

De decidir el empleador la aplicación de la suspensión temporal perfecta de las labores, debe comunicarla previamente a los trabajadores comprendidos.

Artículo 15.- A más tardar el primer día de suspensión temporal perfecta de las labores, el empleador debe comunicar dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Para tal efecto, el empleador debe presentar los siguientes requisitos:

- a) Comunicación que contenga el sustento de la causa invocada e indique el periodo de la suspensión temporal perfecta de las labores; así como, señale la fecha y número de constancia de pago del derecho de tramitación.
- b) Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos.
- c) Documentación que sustente haber otorgado vacaciones vencidas o vacaciones anticipadas, u otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores; o las razones por las cuales no le fue posible adoptar las medidas antes indicadas.

Artículo 16.- Recibida la comunicación del empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo solicita el concurso de la Autoridad Inspectiva de Trabajo para verificar la existencia y procedencia de la causa invocada. Para ello, tiene en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad con el periodo de suspensión temporal de labores determinado por el empleador y evalúa razonablemente la imposibilidad del empleador de cumplir con lo establecido en el artículo 15 de la Ley.

La Autoridad Inspectiva de Trabajo debe realizar las actuaciones inspectivas necesarias y comunicar el resultado de las mismas a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro del sexto día de recibida la solicitud de verificación, bajo responsabilidad; atendiendo, para tal efecto, a los siguientes aspectos:

- a) Si persiste la prestación de servicios en otros puestos de trabajo. De ser así, verificar el sustento y los criterios utilizados por el empleador para determinar las actividades que continuarían ejecutándose durante la suspensión perfecta de labores.
- b) Si los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.
- c) Si los puestos de los trabajadores suspendidos se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sea que laboren para la misma empresa o para un tercero.
- d) Si la suspensión temporal perfecta de labores tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores suspendidos.

Artículo 17.- Recibidos los resultados de la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles, bajo responsabilidad. De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, ordena la reanudación inmediata de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Artículo 18.- Para efectos de la impugnación de la resolución expresa o ficta, resultan de aplicación los plazos establecidos en el literal f) del artículo 48 de la Ley. El plazo para impugnar la resolución ficta se contabiliza desde el día siguiente al último día en que debió emitirse la resolución de primera instancia.

Artículo 19.- Si la suspensión es procedente y la imposibilidad de reanudar las labores subsiste más allá del periodo solicitado, la suspensión puede prolongarse por acuerdo de partes, debiendo el empleador comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo. En el supuesto que el caso fortuito o la fuerza mayor impliquen la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador puede optar por la terminación colectiva de los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 47 de la Ley.

CAPÍTULO IV DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20.- La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.

Artículo 21.- El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador conforme al primer párrafo del artículo 21 de la Ley, se extingue por fallecimiento del beneficiario.

Artículo 22.- Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del artículo 21 de la Ley, si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión. El empleador que decida aplicar esta causal debe comunicar por escrito su decisión al trabajador en un plazo no menor de quince (15) días naturales anteriores a la fecha en que el trabajador cumpla setenta años de edad.

Artículo 23.- El pacto en contrario a que se refiere el tercer párrafo del artículo 21 de la Ley puede ser expreso o tácito.

Existe pacto expreso cuando las partes acuerdan por escrito no aplicar la causal de jubilación obligatoria y automática. El pacto debe indicar expresamente el periodo por el cual se extiende la vigencia del contrato de trabajo.

Existe pacto tácito cuando no existe el acuerdo escrito a que refiere el párrafo anterior y el trabajador continúa laborando. Configurado el pacto tácito en contrario, el empleador no puede aplicar la causal de jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del artículo 21 de la Ley.

Artículo 24.- Es arbitrario el despido que se produce en contravención del artículo 22 de la Ley y se sanciona con la indemnización establecida en el artículo 38 de la misma.

La indemnización referida en el párrafo anterior corresponde a los trabajadores que laboren cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, sean de dirección, de confianza u otros trabajadores.

Artículo 25.- La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador.

Artículo 26.- Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas a que se refieren el literal a) del artículo 23 de la Ley, deben ser debidamente certificadas por el Seguro Social de Salud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

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

Artículo 27.- Para la evaluación del rendimiento deficiente a que se contrae el literal b) del artículo 23 de la Ley, el empleador debe contar con un sistema de gestión del

rendimiento que utilice criterios objetivos, razonables y aplicables a una generalidad de trabajadores que realizan labores bajo condiciones similares.

Los criterios y las condiciones para la evaluación del rendimiento deben ser informados al trabajador al inicio del contrato de trabajo y, en todo caso, antes de su aplicación.

El sistema de gestión del rendimiento que implemente, de ser el caso, el empleador, debe ser comunicado a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, quien vela por el respeto de los derechos sociolaborales.

No es rendimiento deficiente aquel rendimiento por debajo de la capacidad del trabajador pero que supera el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

Artículo 28.- Para la configuración de la gravedad de las faltas previstas en el artículo 25 de la Ley se tienen en cuenta, según corresponda, las características y las consecuencias de la infracción, los antecedentes del trabajador, entre otros criterios objetivos apreciados en cada caso concreto.

Artículo 29.- Se considera obligaciones de trabajo, para efectos de lo dispuesto por el literal a) del artículo 25 de la Ley, a aquellas obligaciones directamente relacionadas a las funciones específicas del puesto de labores que el trabajador desempeña en la empresa.

Artículo 30.- De acuerdo con lo dispuesto por el literal a) del artículo 25 de la Ley, constituye falta grave el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados conforme la normativa vigente, que revistan gravedad.

Artículo 31.- Para que se configuren las reiterancias señaladas en el inciso a) del artículo 25 de la Ley, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral.

Artículo 32.- Para el caso del literal b) del artículo 25 de la Ley, las partes pueden presentar pericias o informes técnicos debidamente sustentados.

Artículo 33.- Para que no se configure el abandono de trabajo o las inasistencias injustificadas previstas en el literal h) del artículo 25 de la Ley, el trabajador debe poner en conocimiento del empleador toda ausencia al centro de trabajo, exponiendo en cada caso el motivo debidamente acreditado, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia.

El plazo se cuenta desde el día siguiente a cada inasistencia, por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

La inobservancia del plazo señalado en el primer párrafo del presente artículo no impide que el trabajador, dentro del trámite previo al despido, demuestre la existencia de un motivo real que justifica su ausencia al centro de trabajo.

Artículo 34.- Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, pueden ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

Artículo 35.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

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

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

Artículo 36.- Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el literal f) del artículo 25 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

Artículo 37.- El plazo mínimo de seis (6) días naturales, previsto en el artículo 31 de la Ley, para que el trabajador emita su descargo, puede ser ampliado por el empleador.

Artículo 38.- El empleador puede despedir al trabajador, por causa relacionada con su capacidad o su conducta, después de producido el descargo previsto en el artículo 31 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo o sin que haya demostrado su capacidad o corregido su deficiencia, según corresponda.

Artículo 39.- Las comunicaciones a que se refieren los artículos 31 y 32 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquel. Igualmente, el empleador puede entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

Artículo 40.- El error en la cita legal de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior invalida el procedimiento de despido. Si el empleador decide iniciarlo nuevamente, debe respetarse el principio de inmediatez.

Artículo 41.- La Autoridad Inspectiva de Trabajo, a solicitud de parte, presta su concurso para verificar la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hace constar en el acta correspondiente.

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

Artículo 42.- La nulidad del despido procede:

- a) Tratándose de candidatos a dirigentes o delegados debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este.
- b) Tratándose de miembros de la junta directiva, delegados de trabajadores, representantes de las secciones sindicales y miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.

En ambos casos, la protección alcanza solo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos de representación de los trabajadores, conforme a Ley.

Artículo 43.- Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el literal c) del artículo 29 de la Ley, si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que el despido obedece a una represalia por parte del empleador.

La protección se extiende hasta tres (3) meses de expedida la resolución consentida o ejecutoriada que ponga fin al proceso o procedimiento. Este plazo se amplía hasta tres (3) meses de ejecutada la medida ordenada por la Autoridad Administrativa o Judicial competente, de ser el caso.

Artículo 44.- Para efectos de lo dispuesto por el literal d) del artículo 29 de la Ley, se considera discriminatorio el despido basado en motivos de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

Artículo 45.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 30 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador.

En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

Artículo 46.- El traslado contemplado en el literal c) del artículo 30 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 47.- En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.

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

Artículo 48.- El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos

que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional.

El record vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se paga por dozavos o se acumula al que preste con posterioridad a la reposición.

Artículo 49.- La remuneración que sirve de base para el pago de la indemnización prevista en el artículo 38 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se toma en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650.

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

Artículo 50.- La liquidación de los beneficios laborales y, de corresponder, la indemnización por despido arbitrario, deben ponerse a disposición del trabajador para su cobro dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así, devengan intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

La indemnización por despido arbitrario y la liquidación de los beneficios laborales pueden pagarse, a opción del empleador, directamente en efectivo, mediante cheque o a través de las empresas del sistema financiero, o ser consignada en el Poder Judicial. En caso el pago se efectúe a través de una empresa del sistema financiero, esta debe ser la elegida por el trabajador para el depósito de la remuneración.

El pago de la indemnización por despido arbitrario debe realizarse de modo independiente y diferenciado de la liquidación de los beneficios sociales. El empleador debe realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones judiciales independientes, de ser el caso.

El cobro de los beneficios sociales y conceptos remunerativos adeudados al trabajador al momento del cese no supone el consentimiento del despido arbitrario.

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

Artículo 51.- El empleador debe poner a disposición del trabajador las respectivas hojas de liquidación, debidamente firmadas, que contengan cuando menos el número de cheque, fecha y número de depósito u otra señal que indique que se ha realizado el pago; información detallada de la remuneración computable; y, los conceptos y periodos que se abonarán.

Con la notificación al trabajador de documento de fecha cierta donde se le informe la fecha y la forma de pago de la liquidación de los beneficios laborales y, de ser el caso, de la indemnización por despido arbitrario, y se le requiera que reciba las respectivas hojas de liquidación, se entiende cumplida la obligación dispuesta por el artículo 50 del presente reglamento, siempre que se acredite el pago dentro del plazo establecido.

Ni la firma del trabajador en las hojas de liquidación ni el cobro de lo detallado en ellas implica conformidad con la liquidación efectuada por el empleador. Sin perjuicio de ello, el cobro efectivo de la indemnización por despido arbitrario por parte del trabajador, siempre que dicho concepto se haya abonado en forma independiente y diferenciada de la liquidación de beneficios laborales, implica la aceptación de la indemnización como medida reparadora y excluye la posibilidad de accionar por la reposición laboral.

Artículo 52.- El plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

Artículo 53.- Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el artículo 36 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

CAPÍTULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 54.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el artículo 43 de la Ley, el empleador aplica el siguiente procedimiento:

- a) Identifica y determina los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunica por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Consigna en la planilla electrónica y las boletas de pago la calificación correspondiente.

Artículo 55.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada esta se acredita.

Artículo 56.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, pueden recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

CAPÍTULO VII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 57.- Para el inicio del procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por las causas objetivas señaladas en el literal a) del artículo 46 de la Ley, deben presentarse los siguientes requisitos:

- a) Solicitud, con carácter de declaración jurada, donde se indique la causal objetiva en la que se encuentra incurso el empleador, así como la fecha y número de constancia de pago del derecho de tramitación.

En caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical, además debe señalarse la justificación específica de dicha inclusión.

- b) Acta de inspección de la autoridad administrativa competente de acuerdo con el sector económico al que pertenece la empresa, con audiencia de partes, que contenga la fundamentación respectiva sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.
- c) Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos.
- d) Constancia de que el empleador haya entregado al sindicato o, a falta de este, a los trabajadores o sus representantes autorizados, la información pertinente, indicando con precisión el motivo que invoca y la nómina de los trabajadores comprendidos.
- e) Copia de las actas suscritas con los trabajadores o constancias notariales de asistencia, relativas a las negociaciones convocadas o realizadas para acordar las condiciones de la terminación o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

Artículo 58.- Para el inicio del procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por las causas objetivas señaladas en el literal b) del artículo 46 de la Ley, deben presentarse los siguientes requisitos:

- a) Solicitud, con carácter de declaración jurada, donde se indique la causal objetiva en la que se encuentra incurso el empleador y el número total de trabajadores de la empresa, así como la fecha y número de constancia de pago del derecho de tramitación.

En caso de incluirse en la terminación colectiva de los contratos de trabajo a trabajadores protegidos por el fuero sindical, además debe señalarse la justificación específica de dicha inclusión.

- b) Pericia realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República, mediante la cual se acredite la procedencia de la causa invocada.
- c) Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos.
- d) Constancia de que el empleador haya entregado al sindicato o, a falta de este, a los trabajadores o sus representantes autorizados, la información pertinente, indicando con precisión el motivo que invoca y la nómina de los trabajadores comprendidos.
- e) Copia de las actas suscritas con los trabajadores o constancias notariales de asistencia, relativas a las negociaciones convocadas o realizadas para acordar

las condiciones de la terminación o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

Artículo 59.- La información pertinente, a que se refiere el literal a) del artículo 48 de la Ley, es aquella que se encuentra directamente relacionada a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo. Esta debe ser suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los trabajadores comprendidos en el cese conozcan en términos razonables la situación del empleador.

No se considera información pertinente aquella que consiste únicamente en afirmaciones sin sustento o explicaciones genéricas de la situación empresarial.

La información pertinente debe ser entregada a los trabajadores en un plazo no menor a seis (6) días hábiles previos a las reuniones a que se refiere el literal b) del artículo 48 de la Ley.

Artículo 60.- La desaparición total del centro de trabajo a que se refiere el artículo 47 de la Ley, consiste en la desaparición de la unidad física donde se desarrolla la actividad económica del empleador o la imposibilidad permanente de que dicha unidad física siga funcionando como lugar de trabajo.

La desaparición parcial del centro de trabajo consiste en la desaparición del área o sección específica del centro de trabajo donde el trabajador desarrolla las labores propias de su puesto o la imposibilidad permanente de que dicha área o sección específica sigan funcionando como lugar de trabajo.

Artículo 61.- Los motivos económicos a que se refiere el literal b) del artículo 46 de la Ley, implican un detrimento económico del empleador que afecta significativamente a la empresa y supone una situación en la que de mantener la totalidad de trabajadores se imposibilita la continuidad del negocio.

El análisis de la situación económica del empleador considera los siguientes aspectos:

- a) La situación integral económico y financiera de la empresa respecto de los tres (3) últimos años anteriores al ejercicio en el que se presenta la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y del periodo preliminar de dicho ejercicio sobre trimestres terminados;
- b) El contexto económico en el que se desenvuelve la empresa, durante los tres (3) últimos años anteriores al ejercicio en el que se presenta la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y del periodo preliminar de dicho ejercicio sobre trimestres terminados; y,
- c) Las acciones que el empleador ha realizado con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa;

El sustento señalado en el segundo párrafo del presente artículo se encuentra plasmado en la pericia regulada en el literal c) del artículo 48 de la Ley, la cual además debe contar con proyecciones que demuestren que la terminación colectiva de los contratos de trabajo coadyuvaría a la recuperación de la situación económica y financiera de la empresa, y la conservación de los puestos de trabajo restantes; así como, la evaluación

de la viabilidad de reubicar a los trabajadores comprendidos en el cese en los demás centros de trabajo de la empresa, en aquellos casos en los que el detrimento económico de la empresa no afecte la totalidad de centros de trabajo.

Artículo 62.- En la verificación posterior que se realiza conforme a lo señalado en el literal c) del artículo 48 de la Ley, la Autoridad Inspectiva de Trabajo constata los siguientes aspectos:

- a) Si la suspensión temporal perfecta de labores aplica a la totalidad de trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo. De no ser así, verificar el sustento y los criterios utilizados por el empleador para determinar las actividades que continuarían ejecutándose durante el periodo que dure el procedimiento.
- b) Si los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.
- c) Si los puestos de los trabajadores suspendidos se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sea que laboren para la misma empresa o para un tercero.
- d) Si la suspensión temporal perfecta de labores tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores suspendidos.

Artículo 63.- Las partes pueden apelar la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles. El plazo para impugnar la resolución ficta se contabiliza desde el día siguiente al último día en que debió emitirse la resolución de primera instancia.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve la apelación en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de presentado el recurso.

Artículo 64.- La desaprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, en los supuestos de los literales a) y b) del artículo 46 de la Ley, implica la reanudación inmediata de labores y el pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir en aquellos casos en los que ha operado de manera automática la suspensión perfecta de labores a la que refiere el literal c) del artículo 48 de la Ley. El periodo dejado de laborar es considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal.

Artículo 65.- El empleador pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de terminación colectiva de los contratos de trabajo señalados en los literales c) y d) del artículo 46 de la Ley.

Artículo 66.- En los casos contemplados en el artículo anterior, el empleador puede sustituir el plazo de preaviso de cese de diez (10) días hábiles por el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 67.- Para ejercer el derecho de preferencia conferido por el artículo 52 de la Ley, una vez notificado con la decisión del empleador de contratar personal, el ex trabajador debe comunicar por escrito su aceptación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la notificación.

Si el trabajador no comunica su aceptación por escrito dentro del plazo establecido en el párrafo anterior, el empleador queda liberado de su obligación. Sin perjuicio de ello, el empleador debe acreditar la notificación al trabajador en caso le sea requerido por la autoridad competente.

Si se prescindiese del ex trabajador y se contratase personal distinto, el ex trabajador excluido puede reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho ante la Autoridad Judicial la indemnización a que se refiere el artículo 38 de la Ley.

TÍTULO II DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 68.- Pueden celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, instituciones públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

CAPÍTULO II CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Artículo 69.- Para la determinación de las actividades empresariales previstas en el artículo 57 de la Ley, se toma como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

CAPÍTULO III CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Artículo 70.- El contrato de suplencia establecido en el artículo 61 de la Ley debe contener la fecha de su extinción.

Para efectos de su aplicación, se entiende por trabajador estable a aquel contratado a plazo indeterminado o sujeto a modalidad que haya superado el periodo de prueba.

El trabajador suplente y el trabajador suplido pueden coincidir en el mismo puesto o centro de trabajo, por un lapso no mayor a cinco (5) días naturales antes y después de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios, con fines de preparación y/o entrega de cargo, sin que ello implique la desnaturalización del contrato de suplencia.

Artículo 71.- En el contrato de emergencia, el caso fortuito o la fuerza mayor se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

CAPÍTULO IV CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Artículo 72.- En los contratos para obra o servicio previstos en el artículo 63 de la Ley, debe señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Artículo 73.- El contrato intermitente a que se refiere el artículo 64 y siguientes de la Ley, puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En el primer supuesto, los periodos de inactividad constituyen causas de suspensión del contrato de trabajo de acuerdo a lo señalado en el literal II) del artículo 12 de la Ley.

Artículo 74.- En los casos en que el contrato intermitente se celebre por tiempo indeterminado, el empleador debe notificar al trabajador el reinicio de la actividad, otorgándole un plazo de quince (15) días hábiles para que se presente en el centro de trabajo.

En caso de incumplimiento, el trabajador puede demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al artículo 38 de la Ley.

Artículo 75.- En los casos en que el contrato intermitente se celebre sujeto a modalidad, para hacer efectivo el derecho de preferencia conferido en el artículo 64 de la Ley, el trabajador debe presentarse en la empresa dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa, vencidos los cuales caducará su derecho.

Si se prescindiese del trabajador y se contratase personal distinto, el trabajador excluido puede reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho ante la Autoridad Judicial la indemnización a que se refiere el artículo 76 de la Ley, la cual se calcula por cada mes dejado de laborar correspondiente al reinicio de la labor intermitente del contrato.

CAPÍTULO V REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 76.- La verificación de la veracidad de los datos consignados en el contrato de trabajo será efectuada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de sus funciones.

Artículo 77.- El empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios.

CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES

Artículo 78.- El periodo de prueba a que alude el artículo 75 de la Ley, solo puede establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Artículo 79.- La indemnización a que se refiere el artículo 76 de la Ley sustituye a la indemnización por despido arbitrario establecida en el artículo 38 de la Ley.

Para demandar su pago, es de aplicación el plazo de caducidad establecido en el artículo 36 de la Ley.

Artículo 80.- Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios.

Artículo 81.- En el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en los que la Ley no establece un plazo máximo, no resulta de aplicación la duración máxima de cinco (5) años a que se refiere el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley. Sin embargo, el objeto de cada contrato debe ser de naturaleza temporal o accidental y por una duración adecuada al servicio que va a prestarse u obra que se ha de ejecutar.

Artículo 82.- La duración máxima de cinco (5) años a que se refiere el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley no resulta de aplicación al encadenamiento de modalidades contractuales en las que la Ley no establece un plazo máximo. Sin embargo, el objeto de los diversos contratos a celebrarse en forma sucesiva debe ser de naturaleza temporal o accidental y por una duración adecuada a los servicios que van a prestarse u obras que se han de ejecutar.

Cuando el encadenamiento de modalidades contractuales comprenda contratos de trabajo bajo modalidades sujetas a un plazo máximo y contratos de trabajo bajo modalidades no sujetas a un plazo máximo, la duración máxima de cinco (5) años a que se refiere el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley se aplica respecto de los primeros.

Artículo 83.- La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

TÍTULO III CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 84.- El trabajador está obligado a participar en los programas de capacitación que dentro de la jornada de trabajo lleve a cabo el empleador, en aplicación del artículo 84, 85 y 86 de la Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

SEGUNDA.- En todo tipo de documentos laborales, incluidos contratos de trabajo y adendas, el empleador y el trabajador pueden utilizar su firma digital u otra modalidad de firma electrónica que pueda vincular e identificar al firmante, así como garantizar la autenticación e integridad del documento suscrito.

Asimismo, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de todo tipo de documentos laborales por la remisión de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado permita tener constancia de la emisión del documento por parte del empleador y garantice un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. En este supuesto no se requiere firma del trabajador en señal de recepción.

La disposición señalada en el párrafo anterior resulta de aplicación a las boletas o constancia de pago, cuando las obligaciones laborales económicas se depositen en cuenta por medio de empresas del sistema financiero.

TERCERA.- Lo dispuesto en el artículo 24 del presente reglamento no es de aplicación a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que se desempeñan como servidores de confianza en entidades del sector público, estando su permanencia determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que los designó.

CUARTA.- En el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mediante resolución ministerial las normas complementarias que se requieran para la mejor aplicación del presente reglamento.