



Resolución Ministerial No. 263-2019-TR

Lima, 30 de octubre de 2019

VISTOS: El Oficio N° 4140-2019-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 2628-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que este Ministerio tiene competencia exclusiva para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral como la libertad sindical;

Que, el marco de la competencia prevista en el artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y sus modificatorias, la Dirección General del Trabajo ha elaborado el "Proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral";

Que, la referida propuesta normativa considera que, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, dispone que, como parte de la medida de política 5.1, que se adecúe el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, bajo la consideración que este fue emitido hace más de dos años y que se debe atender las actuales formas de producción y las relaciones entre los trabajadores de la economía;

Que, en tal sentido, resulta conveniente efectuar la prepublicación del proyecto de decreto supremo que apruebe el reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para efectos de recibir las opiniones, comentarios y/o sugerencias de la ciudadanía en general;

Con las visaciones de la Secretaría General y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 25 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 literal d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y sus modificatorias;





SE RESUELVE:

Artículo 1.- Prepublicación de proyecto de decreto supremo

Dispóngase que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la prepublicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Portal y su exposición de motivos, que como anexos forman parte de la presente resolución ministerial en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), a efectos de recibir las opiniones, comentarios y/o sugerencias de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general; durante el plazo de treinta (30) días calendario contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 2.- Recepción de comentarios

Dispóngase que a efecto de recibir las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre el proyecto de decreto supremo señalado en el artículo 1 de la presente resolución ministerial, éstas se remitan a los correos electrónicos siguientes: vsarzo@trabajo.gob.pe y jsiguas@trabajo.gob.pe.

Artículo 3.- Órgano responsable

Encárgase a la Dirección General de Trabajo, recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten en el marco de la presente resolución ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese

.....
SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo





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

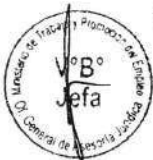
CAPÍTULO IV: CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

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 efectuó 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 abonan.

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.

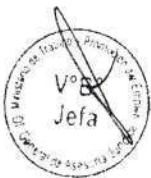
Para efectos de su aplicación, se entiende por trabajador estable a aquel contratado a plazo indeterminado o sujeto a modalidad que haya superado el periodo de prueba.

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.





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

I. JUSTIFICACIÓN DE LA NORMA

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.

Por su parte, 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.

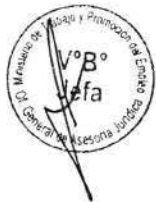
En este contexto, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, considera la actualización del marco normativo laboral como una medida de política relativa al Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad. Al respecto, señala que durante las últimas décadas la economía peruana se ha encontrado expuesta a nuevas tendencias tecnológicas globales y a cambios sustantivos en su matriz productiva; no obstante, el marco legal que rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores no ha sido adaptado para afrontar de manera óptima los desafíos que ofrece este nuevo contexto. Para dicho propósito, se plantea una medida que consiste en actualizar el marco normativo laboral vigente.

Dicho esto, se tiene 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. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR se aprueba el reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

Luego de ello, 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;

Así, 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.

Desde la aprobación del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo por Decreto Supremo N° 001-96-TR hasta la actualidad, han ocurrido cambios sustanciales en las formas de producción y las relaciones entre los actores de la economía. Por lo tanto, 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.

En particular, se propone desarrollar las disposiciones de la Ley, en relación a la definición de remuneración, la remuneración en especie, el periodo de prueba, la suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, la jubilación obligatoria y automática, los alcances de la protección contra el despido arbitrario, causas justas de despido relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, motivos de nulidad de despido, los actos de hostilidad laboral, el pago de la indemnización por despido arbitrario, la terminación colectiva de contratos de trabajo, la contratación laboral sujeta a modalidad y el uso de nuevas tecnologías en la emisión y entrega de documentos laborales.

Cabe anotar que el proyecto de reglamento recoge algunas disposiciones ya existentes en el reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; razón por la cual, la presente Exposición de Motivos se centra en sustentar los fundamentos de las nuevas disposiciones incluidas en la propuesta normativa.

II. CONTENIDO DE LA NORMA

1. Remuneración

- **Definición de remuneración y conceptos que no constituyen remuneración**

El artículo 6 de la Ley define a la remuneración desde su carácter contraprestativo, y le atribuye las características de libre disponibilidad y su percepción en dinero o en especie. Tal como afirma la doctrina, “la ley opta por una definición laxa o abstracta que permita determinar el contenido del concepto en cada caso concreto. No hace una delimitación taxativa de los supuestos que encajan dentro del concepto de remuneración”¹.

En ese contexto, el artículo 2 del proyecto de reglamento complementa la definición de remuneración recogida por la Ley, precisando que no se considera 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, para una mayor uniformidad en el tratamiento de los conceptos que no constituyen remuneración, el mismo artículo 2 del proyecto de reglamento recoge lo establecido en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR. De este modo, el listado de conceptos que no constituyen remuneración para ningún efecto legal, establecido en una norma de carácter especial, se incorpora a una norma general, cuya aplicación irradia al régimen laboral de la actividad privada.

Cabe resaltar que este listado de conceptos no constituye una lista cerrada, pudiendo existir otras prestaciones percibidas por el trabajador que, atendiendo a la definición de remuneración que contempla nuestro ordenamiento jurídico, no tendrían naturaleza salarial.



¹ ARCE, Elmer. Derecho individual de trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores, 2013, p. 326.



- **Remuneración en especie**

Partiendo de la definición establecida en el artículo 6 de la Ley, el artículo 3 del proyecto de reglamento desarrolla los alcances de la remuneración en especie. Así, se indica que esta debe ser producto del acuerdo de las partes y tiene como límite el 30% de la remuneración total del trabajador.

Igualmente, la remuneración en especie debe ser apropiada para el uso personal del trabajador y de su familia; por lo cual, se prohíbe el pago de la remuneración mediante bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o sustancias análogas.

Las disposiciones introducidas por el proyecto de reglamento guardan coherencia con el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección del salario, el cual tiene la calidad de recomendación para el Perú. En efecto, dicho instrumento internacional establece que la legislación nacional podrá permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

Añade que, en tales casos, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, de igual manera que redunden en beneficio de los mismos y que el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable. De otro lado, el Convenio N° 95 de la OIT también señala que, en ningún caso, se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. Tomando en cuenta ello, el proyecto de reglamento desarrolla dicha prohibición respecto de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o sustancias análogas.

Ahora bien, tomando en cuenta lo señalado por la Comisión de Expertos de la OIT, el pago de salarios en especie – únicamente – podrá efectuarse en forma adicional al pago en efectivo y, por lo tanto, comprender solo una parte del salario. Así, la legislación laboral de varios países especifica la proporción máxima de los salarios que puede ser pagada en especie, que usualmente varía entre un 20% y 40%, llegando en algunos casos al 50% del monto de los salarios². Por ejemplo, en Argentina y Panamá el pago en especie no puede representar más del 20% del monto del salario, en Ecuador no más del 25% y en España, Guatemala y Paraguay no puede exceder del 30%.

Finalmente, el proyecto de reglamento establece que la remuneración en especie se valoriza de común acuerdo, no pudiendo superar en ningún caso el valor de la prestación en el mercado; el importe correspondiente se consigna en la planilla electrónica y las boletas de pago.

2. Periodo de prueba

El artículo 6 del proyecto de reglamento precisa que el periodo de prueba permite al empleador evaluar si el trabajador reúne los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo encomendado, no pudiendo en ningún caso, afectar derechos fundamentales del trabajador.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Ginebra, 2003, pp. 64-65.





Al respecto, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 6051-2016-AREQUIPA, el periodo de prueba tiene por objeto "experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo".

Asimismo, en la Casación Laboral N° 5252-2014-LIMA se señala que "el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas".

De ello se colige que el periodo de prueba tiene por objeto que el empleador evalúe los conocimientos y aptitudes del trabajador para el desarrollo de las labores encomendadas.

Sin embargo, debe repararse que ni la Ley ni el reglamento vigente desarrollan el objeto del periodo de prueba, limitándose a señalar la duración del mismo así como los supuestos en los que puede pactarse su ampliación. Esta falta de desarrollo del objeto del periodo de prueba incrementa la posibilidad de que la extinción del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba responda a motivos jurídicamente inaceptables, tales como la afiliación o actividad sindical; el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia; el solo ejercicio del derecho a la tutela administrativa o jurisdiccional por parte del trabajador; o, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

Por lo tanto, encontramos que la regulación contenida en el proyecto de reglamento coadyuvaría además a que los empleadores hagan un ejercicio razonable de esta facultad y de este modo prevenir la ocurrencia de contingencias judiciales.

De otro lado, considerando que la Ley no prohíbe que las partes puedan, de común acuerdo, prescindir del periodo de prueba o establecer un periodo de prueba menor al contemplado en la norma legal, en el proyecto de reglamento se contempla expresamente la posibilidad de dicho pacto y se dispone que el mismo conste por escrito.



3.

Suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor

- **Definición de “caso fortuito” y “fuerza mayor”**

Si bien el artículo 21 del reglamento vigente desarrolla las características del caso fortuito y la fuerza mayor, no establece en sí mismo una definición de ambas instituciones que las distinga tanto por la procedencia u origen del hecho invocado, como por las características que los configuran.

Al respecto, recogiendo lo señalado por la doctrina civil y la Directiva Nacional N° 006-94-DNRT sobre suspensión temporal de labores, aprobada por Resolución Ministerial N° 087-94-TR, el artículo 13 del proyecto de reglamento establece que el caso fortuito se refiere a aquellos hechos provenientes de la naturaleza; y, por otro lado, la fuerza mayor se refiere a aquellos hechos provenientes de la actuación del ser humano.



Asimismo, el referido artículo 13 señala que el caso fortuito se caracteriza por su “imprevisibilidad”; y la fuerza mayor, por implicar la “irresistibilidad”, de modo que, aun habiéndose previsto, sea imposible impedir y resistir sus efectos. Así, por ejemplo, configurarían la fuerza mayor, entre otros, los siguientes: una ley u otra forma legal que impida realizar una actividad, un tumulto del que se derivan estragos, una guerra, una sedición, un acto terrorista con daños.

- **Condiciones y requisitos del procedimiento administrativo**

Si bien los artículos 22, 23 y 24 del reglamento vigente regulan distintos aspectos del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor en primera instancia, no regulan en forma clara y ordenada las condiciones y requisitos que debe cumplir la comunicación de la suspensión por parte del empleador, los trámites del procedimiento administrativo y la duración de los mismos, ni las consecuencias jurídicas de la denegatoria de la solicitud.

Por tanto, en virtud del principio de predictibilidad o confianza legítima que rige los procedimientos administrativos, el artículo 14 del proyecto de reglamento precisa qué condiciones debe cumplir el empleador para la procedencia de la suspensión, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 15 de la Ley; es decir, haber agotado la posibilidad de otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. Desde luego, en caso no resulte posible la adopción de tales medidas, el empleador tiene la carga de demostrarlo.

Por otro lado, el artículo 15 del proyecto de reglamento establece cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador al momento de iniciar el procedimiento administrativo de suspensión perfecta de labores. En tal sentido, el empleador debe presentar: i) la comunicación que contenga el sustento de la causa invocada, en la cual se indique el periodo de la suspensión temporal perfecta de las labores, así como la fecha y número de constancia de pago del derecho de tramitación; ii) la nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos y; iii) la 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.

Repárese que estos requisitos tienen una relación directa con las condiciones que debe cumplir el empleador para iniciar el procedimiento administrativo de suspensión. En efecto, la exigencia de la causa objetiva de caso fortuito o fuerza mayor se refleja en el primer requisito. Asimismo, la condición referida al agotamiento de la posibilidad de otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, así como de la adopción de otras medidas razonables, se refleja en el tercer requisito señalado en el párrafo precedente.

- **Verificación por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo**

En lo que respecta a los trámites del procedimiento administrativo, el artículo 16 del proyecto de reglamento, tomando como referencia los criterios administrativos vinculantes emitidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo³, precisa las pautas que deberá tener en cuenta la



³ Criterios establecidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el considerando 9 de la Resolución Directoral General Nº 010-2012-MTPE/2/14, reiterados en el considerando 13.1 de la Resolución Directoral General Nº 011-2012-MTPE/2/14 y en el considerando 12.1 de la Resolución Directoral General Nº 012-2012-MTPE/2/14.



Autoridad Inspectiva de Trabajo al momento de realizar la verificación a la que hace referencia el artículo 15 de la Ley.

En tal sentido, el proyecto de reglamento establece que la Autoridad Inspectiva de Trabajo debe verificar lo siguiente: i) 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; ii) si los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios; iii) 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; y, iv) si la suspensión temporal perfecta de labores tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores suspendidos.

Por otro lado, el artículo 15 de la Ley señala que la verificación inspectiva, indicada en el párrafo anterior, debe realizarse en el plazo de 6 días. Al respecto, el proyecto de reglamento precisa en su artículo 16 que dicho plazo se cuenta desde la comunicación de la solicitud de verificación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; el incumplimiento del mismo genera responsabilidad administrativa.

Finalmente, el proyecto de reglamento mantiene el plazo con que cuenta actualmente la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver la solicitud de suspensión perfecta de labores (2 días hábiles), precisando que dicho plazo se computa una vez recibidos los resultados de la verificación inspectiva.

4. Jubilación obligatoria y automática

De acuerdo al artículo 49 de la Ley, la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario. Al respecto, el reglamento vigente no precisa lo que implica "pacto en contrario"; es decir, no queda claro si se requiere que la decisión del empleador respecto a la extinción del contrato de trabajo, por la causal de jubilación por límite de edad, sea a través de un pacto expreso⁴ o tácito⁵. Repárese que, la jurisprudencia ha tenido posiciones contrarias para determinar en qué casos estamos frente a un pacto en contrario⁶.

De igual forma, ni en la Ley ni en el reglamento vigente se establece la definición de pacto expreso y pacto tácito, ni se establece un plazo para que el empleador comunique al trabajador su decisión de aplicar la causal de jubilación.

En virtud de ello, el artículo 22 del proyecto de reglamento precisa que, para la extinción del contrato de trabajo por la causal de jubilación obligatoria y automática, el empleador deberá comunicar al trabajador su decisión por escrito en un plazo no menor de quince (15) días naturales anteriores a la fecha en que el trabajador cumpla setenta años de edad.

Asimismo, el artículo 23 del proyecto de reglamento desarrolla la definición de pacto expreso y pacto tácito, contemplándose ambos supuestos para la



⁴ Fundamento 6 de la sentencia recaída en el Expediente N° 05091-2011-PA/TC.

⁵ Fundamento 6 de la sentencia recaída en el Expediente N° 02534-2012-PA/TC.

⁶ Como, por ejemplo, las Casaciones N° 2501-2009-ICA, N° 1533-2012-CALLAO y N° 9155-2015-LIMA.



configuración del pacto en contrario. A fin de preservar los derechos constitucionales al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, se precisa que, una vez configurado el pacto tácito, empleador no puede aplicar la causal de jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del artículo 21 de la Ley, sin perjuicio de que resulten aplicables las demás causales de extinción del contrato previstas normativamente.

5. Alcances de la protección contra el despido arbitrario: trabajadores de dirección y de confianza.

Actualmente existe un criterio jurisprudencial compartido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República, el cual considera que a los trabajadores que fueron designados directamente en un cargo de confianza o de dirección, cuyo vínculo laboral se extingue por el retiro de confianza, no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Al respecto, el artículo 27 de la Constitución ordena al legislador que brinde al trabajador "adecuada protección contra el despido arbitrario", mientras que el artículo 22 de la Ley requiere únicamente, para efectos de dicha protección, que el trabajador labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, sin hacer ninguna distinción entre trabajadores ordinarios y trabajadores de dirección o de confianza. Si a ello le agregamos que el retiro de la confianza no está expresamente regulado como causa de extinción del contrato de trabajo en el articulado del capítulo IV de la Ley, consideramos razonable que en el proyecto de reglamento se prevea que la tutela indemnizatoria regulada en el artículo 38 de la Ley corresponde a los trabajadores que laboren cuatro (4) o más horas diarias para un mismo empleador, sean de dirección, de confianza u otros trabajadores (artículo 24 del proyecto).

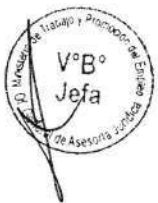
De esta forma, el proyecto de reglamento busca que el solo retiro de la confianza no prive al trabajador de una tutela indemnizatoria, aspecto que es compartido por un sector de la doctrina nacional. Así, Blancas Bustamante⁷ refiriéndose a la posición del Tribunal Constitucional en torno a que el retiro de la confianza no genera ningún tipo de reparación, señala lo siguiente:

"No existe fundamento legal-positivo ni doctrinario para esta posición que contradice la propia jurisprudencia del tribunal: ¿Por qué el trabajador de dirección o de confianza objeto de un despido incausado no tiene derecho al trabajo como lo ha señalado el propio tribunal? ¿Existen acaso dos versiones del derecho al trabajo, según se trate de un trabajador de dirección o de confianza o de uno que no tiene un cargo de confianza? En efecto, reconocer que el 'retiro de la confianza' no es una causa justa de despido, por no estar establecida legalmente, por lo que todo despido por este motivo da lugar al pago de una indemnización, admite, implícitamente, que se trata de un despido sin causa."

Por su parte, Toyama Migayusuku y Merzthal Shigyo⁸ también disienten del criterio del Tribunal Constitucional, al considerar que:

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Tercera edición. Lima: Jurista Editores. 2013. p. 623.

⁸ TOMAYA MIYAGUSUKI, Jorge & MERZTHAL SHIGYO, Marilú. *Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza*, en Themis, N° 65, julio 2014, p. 94.





“Estamos ante trabajadores que sí tienen derecho a la tutela ante un despido arbitrario. Tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario, pero este se limita a la indemnización. Mientras que el resto de trabajadores tiene derecho a escoger entre la reposición y la indemnización, en estos casos la protección sólo comprende a la indemnización dado el carácter especial de los servicios que prestan”.

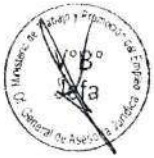
Sin perjuicio de lo señalado, debe tenerse en cuenta que en el caso de las entidades del sector público, los trabajadores de confianza tienen un tratamiento jurídico diferenciado del resto de trabajadores.

Así, el artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, define al *empleado de confianza* como “El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. **Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente** y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. (...)”.

Por su parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el inciso f) del artículo 3, define al servidor de confianza como “un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y **cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó**”.

Considerando que la Ley N° 28175 así como el artículo 3 de la Ley N° 30057 son de aplicación también a los servidores civiles comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, el proyecto de reglamento contiene una disposición complementaria final por la que se precisa que el pago de la indemnización por despido arbitrario 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, por cuanto se trata de servidores de libre designación y remoción, cuya permanencia está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que los designó.

6. El despido relacionado a la capacidad del trabajador: el rendimiento deficiente



El literal b) del artículo 23 de la Ley establece el rendimiento deficiente como una causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador. A tal efecto, precisa que el rendimiento deficiente se mide en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo en condiciones similares.

A fin de evitar abusos en la aplicación de esta causal de despido, el artículo 27 del proyecto de reglamento propone ciertas condiciones que debería cumplir el empleador, a saber: i) la implementación de un sistema de gestión del rendimiento, que utilice criterios objetivos, razonables y aplicables a una generalidad de trabajadores que realizan labores bajo condiciones similares; ii) la información previa al trabajador de los criterios antes indicados; y iii) la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo del sistema de gestión del rendimiento que, de ser el caso, implemente del empleador.

Desde luego, queda claro que, a través del artículo 27 que se propone, no se está creando ninguna obligación general de implementar un sistema de evaluación del



rendimiento; lo que se está aclarando es que, para aplicar la causal de rendimiento deficiente, el empleador debiera contar con aquel.

Por lo demás, entre otros elementos, la objetividad y razonabilidad de los criterios adoptados podrían entenderse con la existencia de un periodo de evaluación, la identificación de factores que evalúen metas y compromisos, la incorporación de un plan de mejora del rendimiento del trabajador, y el establecimiento de un sistema de puntajes que identifique el nivel de cumplimiento de los factores de evaluación.

Finalmente, atendiendo a que la evaluación del rendimiento no se entiende solo por el desempeño individual del trabajador, se precisa que tales criterios se apliquen a una generalidad de trabajadores que desempeñen sus labores en condiciones similares y, por otro lado, que no se considerará rendimiento deficiente si aquel se encuentra por debajo de la capacidad del trabajador pero que – en términos comparativos – supera el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

7. El despido relacionado con la conducta del trabajador: la falta grave

El artículo 25 de la Ley señala que falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, de tal índole que resulta irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

En ese marco, el artículo 28 del proyecto de reglamento establece una configuración de la gravedad de la falta, basada en las características y las consecuencias de la infracción (perjuicio económico, riesgo para la seguridad o salud de los trabajadores, entre otros), los antecedentes del trabajador, entre otros criterios objetivos apreciados en cada caso concreto.

- **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral**

La falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, contemplada en el inciso a) del artículo 25 de la Ley, requiere de una precisión a nivel reglamentario a fin de evitar que se entienda que esta falta engloba a todas las demás faltas contenidas en el artículo 25 de la Ley.

En tal sentido, el artículo 29 del proyecto de reglamento precisa que esta falta se encuentra relacionada directamente a las funciones específicas del puesto de labores que el trabajador desempeña en la empresa.

Cabe resaltar que este aspecto también ha sido recogido por la jurisprudencia al señalar que:

“(…) debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la Empresa es decir las “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento que se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto





todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.”⁹

Similar posición ha sido respaldada por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC.

Finalmente, es de apreciar que la regulación propuesta en el artículo 29 del proyecto de reglamento guarda sentido con la obligación que tienen todas las empresas de contar con cuadros que identifiquen y especifiquen las categorías y funciones de los trabajadores, a propósito de la entrada en vigencia de la Ley N° 30709.

- **La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que revista gravedad**

En relación a esta causal, el proyecto de reglamento precisa que la inobservancia de tales reglamentos, como causal de despido, se refiere al incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones contenidas en los mismos, que revistan gravedad. Esta precisión resulta necesaria pues en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden existir disposiciones distintas a aquellas que configuren obligaciones o prohibiciones como las condiciones para acceder a permisos o licencias, entre otros.

Asimismo, para efectos de imputar esta causal de despido, el proyecto de reglamento dispone que tanto el Reglamento Interno de Trabajo como el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tratarse de instrumentos aprobados conforme a la normativa vigente. En primer caso, ello se realiza a través de una aprobación automática luego de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo; en el segundo caso, la aprobación se realiza a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **El abandono de trabajo y las ausencias injustificadas**

Sobre el particular, el artículo 33 del proyecto de reglamento establece que, para que no se configure el abandono de trabajo o las ausencias injustificadas, el trabajador no sólo debe poner en conocimiento del empleador su inasistencia, sino además, exponer los motivos debidamente acreditados.¹⁰ De igual manera, se deja establecida la posibilidad que tiene el trabajador para presentar tal justificación en el trámite o procedimiento previo al despido, esto es, con la presentación de los descargos en el procedimiento de despido. Esta posibilidad es concordante con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley, el cual prescribe que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral¹¹.



⁹ Véase la Casación Laboral N° 2147-2004 LIMA.

¹⁰ El deber de acreditar la justificación de las ausencias al centro de trabajo también es un criterio que ha sido recogido por la Corte Suprema de la República, por ejemplo, en la Casación Laboral N° 1200-2016 ICA.

¹¹ Este criterio ha sido recogido en la Casación Laboral N° 12943-2014 LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.



3. Formalidades esenciales del despido

El artículo 40 del proyecto de reglamento establece que el error en la cita legal de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior invalida el procedimiento de despido.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el derecho fundamental al debido proceso se encuentra contenido en el artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Perú, y tal como ha sido definido por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, es un derecho —por así decirlo— continente (derecho de estructura compleja o compuesta), puesto que comprende, a su vez, otros diversos derechos fundamentales.

A este respecto, se ha afirmado que, entre otros aspectos "(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos"¹².

En cuanto a los ámbitos de manifestación de este derecho, queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial, siendo su observancia exigible en otros campos, tal como en las relaciones *inter privados*. Así lo ha reconocido el mismo Tribunal¹³ al señalar que el derecho al debido proceso también se titulariza en el seno de un procedimiento disciplinario realizado ante una persona jurídica de derecho privado. La razón que subyace a esta afirmación se sustenta en la necesidad de garantizar que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto que pueda resultar lesivo de sus derechos.

Ahora bien, dentro de las garantías que forman parte del contenido del derecho al debido proceso, a efectos de analizar el artículo en cuestión, nos interesa prestar mayor atención a los principios de legalidad y de tipicidad.

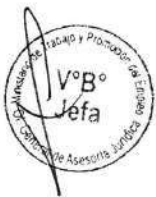
El **principio de legalidad** constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos consagrado en el literal d) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución, que dice a la letra *nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley*.

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, el principio de legalidad "comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes (...); la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley".¹⁴

¹² Sentencia recaída en el expediente N° 7289-2005- AA/TC, fundamento 5.

¹³ Sentencia recaída en el expediente N° 05487-2013-PA/TC, fundamento 5.

¹⁴ Sentencia recaída en el expediente N° 00197-2010-PA/TC, fundamento 4.





Sobre **el principio de tipicidad**, nuestro Supremo Intérprete de la Constitución ha señalado que el mismo “constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción, en una determinada disposición legal”.¹⁵

Dentro del marco del régimen laboral de la actividad privada, si bien el empleador está legitimado de un poder de dirección, que a su vez consta de diversas facultades, dentro de las que se encuentra la sancionadora, no está dispensado de observar el estricto respeto del derecho al debido proceso en sus diversas manifestaciones, a efectos de garantizar un adecuado ejercicio de la facultad sancionadora que posee.

Por lo tanto, una vez iniciado el procedimiento sancionador contra el trabajador, si en la imputación de faltas se configura un error en la cita legal, estaríamos ante un error esencial debido a que en el trámite del procedimiento de despido la conducta que configura la falta grave debe estar previamente tipificada en la norma como tal. Es decir, debe existir correspondencia entre la conducta infractora y la norma que la tipifica como tal para que pueda aplicarse la sanción correspondiente, en este caso, el despido. En ese sentido, el error en la cita de la norma no es un simple error de forma sino un error sustancial que afectaría el derecho al debido proceso del trabajador en el contexto disciplinario. Por lo que, en aras a la protección del derecho constitucional del debido proceso del trabajador, se debe proceder la invalidación del procedimiento de despido en cuestión.

Ahora bien, si el empleador en el uso de su potestad sancionadora, decide iniciar nuevamente el procedimiento, este debe realizarse con la celeridad del caso y con los mismos plazos previstos en la norma, salvaguardando el principio de inmediatez.

9. Despido nulo

- **Despido antisindical**

Respecto a la nulidad del despido por motivos sindicales, el artículo 29 de la Ley señala que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, y ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

En esa línea, resulta necesario especificar quienes ostentan la condición de *candidatos a representantes de los trabajadores* y la condición de *representantes de los trabajadores*. En ese sentido, el artículo 42 del proyecto de reglamento precisa que tienen tales condiciones: a) los candidatos a dirigentes o delegados debidamente inscritos; y b) los miembros de la junta directiva, delegados de trabajadores, representantes de las secciones sindicales y miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio. Asimismo, se establece el periodo por el cual se extiende la protección contra el despido nulo.



¹⁵ *Ibíd.*, fundamento 6 (el subrayado es nuestro).



De otro lado, se establece que la protección alcanza a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos de representación de representación de los trabajadores, conforme a Ley, adoptando de este modo la tesis del fuero sindical amplio que ha sido recogida además en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que se llevó a cabo el 6 de agosto de 2019.

- **Despido por represalia**

Respecto a la nulidad del despido por represalia, el artículo 29 de la Ley señala que es nulo el despido que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave.

En esa línea, se observa que el reglamento vigente establece la exigencia de actitudes o conductas previas por parte del empleador a efectos de la configuración de la nulidad del despido por represalia. Al respecto, cabe resaltar que, conforme a reiterada jurisprudencia¹⁶, la Corte Suprema aplica control difuso sobre el artículo 47 del reglamento vigente, al determinar que la exigencia de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, a efectos de que se configure la nulidad del despido, excede el marco de la Ley pues no interpreta o reglamenta estrictamente, sino que agrega un supuesto de hecho no contenido en la norma principal.

En ese sentido, el artículo 43 del proyecto de reglamento suprime la referencia a actitudes o conductas previas del empleador, y precisa que la nulidad de despido se configura si la queja o reclamo ha sido planteada contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y si se acredita que el despido fue producto de una represalia por parte del empleador.

Finalmente, el proyecto de reglamento precisa que la protección frente al despido por represalia se extiende hasta tres (3) meses de expedida la resolución consentida o ejecutoriada que ponga fin al proceso o procedimiento y que, complementariamente, dicho plazo se amplía hasta tres (3) meses de ejecutada la medida ordenada por la autoridad administrativa o judicial competente.

10. Actos de hostilidad laboral

El literal b) del artículo 30 de la Ley establecía como actos de hostilidad equiparables al despido la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Sin embargo, dicho dispositivo legal ha sido modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, de tal manera que, en la actualidad, cualquier reducción unilateral de remuneración o categoría es un acto de hostilidad.

Atendiendo a ello, el artículo 45 del proyecto de reglamento señala que el acto de hostilidad laboral se configura cuando la reducción de la remuneración o de categoría es dispuesta por decisión unilateral del empleador.

Sin perjuicio de lo señalado, no se descarta la posibilidad de reducciones unilaterales de salario que obedezcan a un motivo legal expreso, como sucede



¹⁶ Véase las Casaciones Laborales N° 3359-2009 PIURA, N° 2402-2005 CALLAO y N° 1887-2006 LIMA.



con aquellas situaciones excepcionales previstas en el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR¹⁷.

11. Pago de indemnización por despido arbitrario y conceptos adeudados al trabajador al momento del cese

El artículo 56 del Reglamento vigente establece que la indemnización por despido arbitrario debe abonarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, de lo contrario, devengan intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

Igual plazo se establece para la compensación por tiempo de servicios que se devenga al cese del trabajador por periodo menor a un semestre, conforme al artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

A partir de ello, el artículo 50 del proyecto de Reglamento precisa que el plazo de cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, aplica también respecto de la liquidación de los demás beneficios sociales que pudieran adeudarse al trabajador al momento del término del vínculo laboral como, por ejemplo, la remuneración vacacional por descanso vacacional adquirido y no gozado, la compensación del record vacacional trunco, la gratificación legal trunca, entre otros conceptos.

De otro lado, el artículo 50 del proyecto de Reglamento introduce también la posibilidad de que el pago de los precitados conceptos se realice, 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, siguiendo las reglas establecidas en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.

Además de lo señalado, la regulación introducida tiene en cuenta los criterios sentados por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC, los cuales constituyen precedente vinculante:

- a) **El cobro de los beneficios sociales**, compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, gratificaciones trucas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador **no supone el consentimiento del despido arbitrario** y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.
- b) **El cobro de la indemnización por despido arbitrario** u otro concepto que tenga el mismo fin "incentivos" **supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley**, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.



¹⁷ Reglamento de la Ley N° 30709. Artículo 7.- Situaciones excepcionales

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.



- c) **El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario** u otro concepto que tenga el mismo fin; el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes.

De este modo, el máximo intérprete de la Constitución ha trazado una distinción entre el cobro de los beneficios sociales y el cobro de la indemnización por despido arbitrario, señalando que el primero no supone el consentimiento del despido arbitrario, mientras que el segundo conlleva la aceptación de la indemnización como medida reparadora, excluyendo por lo tanto la posibilidad del trabajador de accionar por la reposición laboral; criterio que ha sido ratificado en la sentencia proferida en el expediente N° 06459-2013-PA/TC.

Habiendo precisado las obligaciones económicas del empleador con ocasión del cese, el artículo 51 del proyecto de reglamento regula las obligaciones formales o documentales que acompañan el pago de la liquidación de los beneficios laborales y, de corresponder, la indemnización por despido arbitrario.

En ese sentido, el citado artículo establece que 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 seña que indique que se ha realizado el pago; información detallada de la remuneración computable; y, los conceptos y periodos que se abonan.

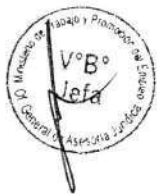
Asimismo, se establece que la obligación de pago de la liquidación de los beneficios laborales y, de corresponder, la indemnización por despido arbitrario, se entienden cumplidas, siempre que se acredite su pago dentro del plazo establecido, con la notificación al trabajador de documento de fecha cierta donde se le informe la fecha y la forma de pago de la liquidación de beneficios laborales y, de ser el caso, de la indemnización por despido arbitrario, y se le requiera que reciba las respectivas hojas de liquidación. De este modo, se brinda además certeza respecto de la oportunidad en que se consideran cumplidas las obligaciones económicas del empleador con ocasión del cese.

Sin perjuicio de ello, se señala también que 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, por cuanto con ello no se puede asumir que el trabajador esté renunciando a cobrar o reclamar las sumas que considera no le han sido abonadas.

12. **Terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor; o por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos.**

• **Requisitos del procedimiento administrativo**

El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, así como por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se regula por lo dispuesto en los artículos 47 y 48 de la Ley. Este procedimiento implica distintas actuaciones previas al inicio del procedimiento administrativo propiamente dicho, las cuales incluyen la entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados y la negociación directa entre el empleador y los trabajadores afectados con la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Sin embargo, aunque el artículo





63 del reglamento vigente hace referencia a los requisitos con los que debe cumplir el empleador a efectos de dar inicio al procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo, se advierte la posibilidad de mejorar la mención a estos requisitos.

En tal sentido, y en virtud del principio de seguridad jurídica, recogido como principio de predictibilidad¹⁸ en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el proyecto de reglamento establece de manera específica los requisitos con los que debe cumplir el empleador para dar inicio al procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor (artículo 57), y por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (artículo 58).

De este modo, el proyecto de reglamento señala que el empleador debe presentar:

- i) la solicitud, con carácter de declaración jurada, donde se indique la causal objetiva en la que se encuentra incurso el empleador y, en caso de incluirse en la terminación colectiva de los contratos de trabajo a trabajadores protegidos por el fuero sindical, además deba señalarse la justificación específica de dicha inclusión;
- ii) 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 (en aquellos casos en los que la causa objetiva sea el caso fortuito o fuerza mayor) o una 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 (en aquellos casos en los que la causa objetiva sea los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos);
- iii) la nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos;
- iv) la constancia de que el empleador haya entregado a la parte trabajadora la información pertinente, indicando con precisión el motivo que invoca, y la nómina de los trabajadores comprendidos;
- y, v) la copia del acta suscrita con los trabajadores o constancia notarial de asistencia, donde se acredite que se han entablado negociaciones para acordar las condiciones de la terminación colectiva de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

- **Definición de “información pertinente”**

El literal a) del artículo 48 de la Ley señala que el empleador debe proporcionar a los trabajadores afectados con la terminación colectiva de los contratos de trabajo “la información pertinente” que justifique los motivos que se invocan; asimismo, señala que de dicho trámite se dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.

Al respecto, el artículo 59 del proyecto de reglamento dispone que la información pertinente a la que hace referencia la precitada norma es aquella que se encuentra relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y que dicha información debe resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de



¹⁸ “1.15. Principio de predictibilidad.- La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá.”



que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, esta información no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación empresarial¹⁹.

La importancia de que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes entablan conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 de la Ley. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, solo existirán reales posibilidades de negociación si los trabajadores inmersos en la solicitud de terminación colectiva de los contratos cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto posibilitaría, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas que la terminación de los contratos de trabajo. Por esta misma razón, el proyecto de reglamento establece que la información pertinente debe ser entregada a los trabajadores con 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.

De esta manera, se busca garantizar que la negociación no sea un mero trámite, sino que ambas partes se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de adoptar medidas alternativas para evitar el cese colectivo o para mitigar sus consecuencias, o en su defecto, acordar las condiciones de la extinción del vínculo laboral.

- **Definición de “desaparición total o parcial del centro de trabajo”**

El artículo 47 de la Ley señala que 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 solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. Sin embargo, ni la Ley ni el reglamento vigente desarrollan el concepto de desaparición total o parcial, ocasionando que los administrados no tengan claro cuándo se configura dicha situación.

En tal sentido, el artículo 60 del proyecto de reglamento, establece que se configura la desaparición total del centro de trabajo en dos supuestos; a saber: cuando la unidad física donde se desarrolla la actividad económica del empleador ha desaparecido o, aun cuando esta no haya desaparecido, el caso fortuito o fuerza mayor es de tal magnitud que imposibilita de manera permanente el funcionamiento del centro de trabajo.

De igual forma, se establece que se configura la desaparición parcial del centro de trabajo cuando los supuestos señalados en el párrafo anterior se aplican solo a un área o sección específica del centro de trabajo donde el empleador desarrolla sus actividades.

- **Definición de “motivos económicos”**

El literal b) del artículo 46 de la Ley señala que los motivos económicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo; sin embargo, dicha norma no establece cuáles son los criterios que configuran los

¹⁹ Dicha conclusión ha sido recogida en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que es de carácter vinculante.





“motivos económicos” para la terminación colectiva de los contratos de trabajo²⁰. En tal sentido, en virtud del principio de predictibilidad o confianza legítima que rige los procedimientos administrativos, resulta necesario definir dichos criterios.

En tal sentido, el artículo 61 del proyecto de reglamento señala lo siguiente:

“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 (...).”

Con dicho análisis, se intenta asegurar que el detrimento económico no se base en situaciones probables, especulaciones futuras, o en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron; ello, en tanto dicho detrimento debe incidir en la situación empresarial actual.²¹

Asimismo, a diferencia del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, el proyecto de reglamento no exige al empleador demostrar que se ha encontrado en pérdida durante un periodo de tiempo específico, ya que ello no resultaría razonable si se tiene en cuenta las características propias de cada empleador (tamaño de la empresa, giro del negocio, entre otros).

Ahora bien, es pertinente señalar que el criterio 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, se refiere únicamente a un periodo de evaluación²². Es



²⁰ Si bien ciertos aspectos sobre los “motivos económicos” fueron abordados en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, promulgado el 21 de noviembre de 2014, se debe tener presente que mediante resolución de fecha 20 de junio de 2018, recaída en el expediente N° 00660-2015-23-1801-SP-LA-01 y notificada al Poder Ejecutivo el 09 de octubre de 2018, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ordenó la suspensión de la eficacia del artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, que aprueba el concepto “situación económica de la empresa”.

²¹ El criterio de la “actualidad de la crisis” fue recogido en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de carácter vinculante.

²² Periodo de evaluación idéntico al que utiliza la Autoridad Administrativa de Trabajo a efectos de la elaboración del dictamen económico laboral, conforme a lo señalado por el artículo 56 de del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



decir, no implica que el empleador deba arrojar pérdidas durante la totalidad del periodo de evaluación.

Asimismo, cabe indicar que el artículo 61 del proyecto de reglamento también contempla que los elementos de análisis indicados anteriormente deben encontrarse plasmados en una pericia, 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.

Lo expuesto guarda sentido con la finalidad del procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, la cual es el restablecimiento económico de la empresa para la continuación de labores²³. En ese sentido, el cese fundado en causas económicas debe contribuir a que la empresa enfrente la crisis económica; así como, a favorecer la conservación del empleo de los trabajadores que continúan en la empresa²⁴.

Por otra parte, con la finalidad de evitar o limitar el cese de personal, el artículo 61 del proyecto de reglamento indica que se debe tomar en cuenta la posibilidad de reubicar a los trabajadores comprendidos en el cese, toda vez que de esta manera se ayuda a paliar los efectos del cese colectivo, buscando salidas menos onerosas en términos de protección de derechos laborales.

- **Verificación de la suspensión temporal perfecta de labores dentro del cese colectivo**

Conforme a lo señalado en el literal c) del artículo 48 de la Ley, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento de cese colectivo, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Sin embargo, la norma no establece cuáles son los criterios que se toman en cuenta al momento de realizar dicha verificación.

En tal sentido, el artículo 62 del proyecto de reglamento, establece los siguientes criterios a verificar por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo: i) 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, se deberá verificar el sustento y los criterios utilizados por el empleador para determinar las actividades que continuaron ejecutándose durante el periodo que dure el procedimiento; ii) si los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios; iii) 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; y, iv) si la suspensión temporal perfecta de labores tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores suspendidos.

²³ Criterio recogido en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14.

²⁴ Criterio recogido en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14.





- **Consecuencias del decaimiento de la suspensión automática de labores a raíz de la desaprobación del cese colectivo**

Ni la Ley ni el reglamento vigente regulan las consecuencias de las suspensiones de labores dejadas sin efecto a raíz del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor o por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En tal sentido, resulta necesario un desarrollo en torno a las consecuencias propias del decaimiento de la suspensión de labores en los supuestos antes indicados.

En este contexto, es importante tener presente que, a propósito de otra medida de suspensión de labores, la Ley sí establece consecuencias propias al decaimiento de la misma. Nos referimos a la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. El término de comparación entre esta suspensión de labores y aquella, producto de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, resulta válido, pues en ambos casos nos encontramos ante una medida de similar naturaleza, esto es, la suspensión de los contratos de trabajo por decisión del empleador, siendo posterior la verificación que realiza la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce de la suspensión.

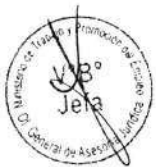
En efecto, mientras el artículo 15 de la Ley señala que “el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores (...)”, el artículo 48, literal c) de ese mismo cuerpo normativo indica que “el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento [de cese colectivo], solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación (...)”. En este aspecto debe tenerse en cuenta que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú garantiza a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley; ello implica, entre otros aspectos, que la legislación debe establecer regulaciones similares a supuestos similares (como las suspensiones de labores sujetas a la decisión del empleador). Esta exigencia es aún más intensa cuando de por medio se encuentran derechos laborales constitucionales, como el derecho al trabajo (artículos 22 y 27 de la Constitución) y el derecho a una remuneración (artículo 24 de la Constitución).

Atendiendo a lo expuesto, ante la desaprobación administrativa de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el artículo 64 del proyecto de reglamento dispone no solo la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo en sede administrativa), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida).

13. **Contratos de trabajo sujetos a modalidad**

- **Contrato de suplencia**

De acuerdo con el artículo 61 de la Ley, el contrato accidental de suplencia es aquel celebrado con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada legalmente o por disposiciones convencionales. Sin embargo, la Ley no precisa qué se entiende por trabajador estable para efectos de la aplicación del contrato de suplencia.





En ese sentido, el artículo 70 del proyecto de reglamento establece que el trabajador estable es aquel contratado a plazo indeterminado o sujeto a modalidad que haya superado el periodo de prueba, lo cual resulta lógico si atendemos a que, durante el periodo de prueba, un trabajador carece de protección frente al despido arbitrario.

Asimismo, el proyecto de reglamento introduce una medida razonable, tanto para el trabajador suplente como para el trabajador suplido, consistente en que durante un periodo máximo de cinco (5) días antes y después del inicio de la prestación de servicios del suplente, ambos trabajadores puedan coincidir en la empresa a efectos de preparación o entrenamiento en las funciones a ser realizadas y/o entrega de cargo.

- **Contrato intermitente**

Con el artículo 73 del proyecto de reglamento se busca establecer de manera clara que, por medio del contrato intermitente, se pueden configurar relaciones de trabajo a tiempo indeterminado o por plazo fijo. Ello guarda correspondencia con el artículo 64 de la Ley, en el cual se precisa que este tipo de contratos se emplean para cubrir necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, por lo cual, un contrato intermitente no es exclusivamente de duración temporal.

Complementario a ello, se precisa que, en aquellos contratos intermitentes de duración indefinida, 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 Ley²⁵.

Por otra parte, también en el artículo 64 de la Ley, se regula que el contrato intermitente podrá efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el cual operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

En ese sentido, con los artículos 74 y 75 del proyecto de reglamento se busca precisar el término para ejercitar el mencionado derecho preferencial. Así, en el caso de contratos intermitentes de duración indefinida, el empleador tiene la obligación de 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.

De igual manera, se introduce una consecuencia ante el incumplimiento del deber de notificación por parte del empleador, consistente en la posibilidad de demandar, en sede judicial, la indemnización correspondiente conforme al artículo 38 de la Ley²⁶.

Por su parte, en el caso de contratos intermitentes de duración temporal, el empleador tiene la obligación de notificar al trabajador el reinicio de la actividad,

²⁵ Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

(...)

II) Otros establecidos por norma expresa.

²⁶ Nos referimos a la indemnización por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.





otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que se presente en el centro de trabajo, vencidos los cuales caducará su derecho de preferencia en la contratación.

Si el empleador omite esta notificación y opta por contratar a personal distinto, el trabajador excluido puede reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho, en sede judicial, la indemnización correspondiente conforme al artículo 76 de la Ley²⁷. Sobre este particular, el proyecto de reglamento establece la forma de cálculo de dicha indemnización en función a cada mes dejado de laborar correspondiente al reinicio de la labor intermitente del contrato.

- **Encadenamiento de contratos sujetos a modalidad**

El artículo 74 de la Ley señala que podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

En esa línea, con el artículo 81 del proyecto de reglamento se precisa que el mencionado plazo no resulta aplicable en aquellos casos donde se celebra, de manera sucesiva, distintos contratos bajo una misma modalidad contractual en la que la Ley no establece un plazo máximo, como es el caso, por ejemplo, del contrato por obra o servicio específico o el contrato de suplencia. Sin perjuicio de ello, no debe perderse de vista que 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.

Por otro lado, el artículo 82 del proyecto de reglamento regula el encadenamiento de contratos bajo distintas modalidades contractuales. Así, para el supuesto de celebración sucesiva de distintas modalidades contractuales en las que, por su naturaleza, la Ley no establece un plazo máximo de duración, no resulta aplicable la duración máxima de cinco (5) años. Desde luego, el objeto de los diversos contratos a celebrarse en forma sucesiva debe estar acorde a su naturaleza temporal o accidental.

Ahora bien, para el supuesto de encadenamiento de distintas modalidades contractuales que 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 se aplica sólo respecto de los primeros.



14. **Uso de las nuevas tecnologías en los documentos laborales**

- **Uso de la firma electrónica en la emisión de todo tipo de documentos laborales**

Al respecto, encontramos que el Decreto Legislativo N° 1310, publicado el 30 de diciembre de 2016, dispone diversas medidas de simplificación en materia laboral, entre ellas, la autorización del uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas en la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral; esto a fin de

²⁷ Nos referimos a la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.



simplificar las cargas administrativas impuestas a los empleadores respecto a documentación que deben gestionar para el cumplimiento de sus obligaciones legales que son fiscalizables por la administración pública²⁸.

Así, a fin de simplificar la emisión de documentos de índole laboral, el numeral 3.1 del artículo 3 del citado decreto legislativo, habilita que el empleador pueda sustituir su firma ológrafa y el sellado manual por su firma digital, conforme a lo regulado por el artículo 141-A del Código Civil; o, su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales; así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681²⁹.

En este contexto, debe tenerse en cuenta que el artículo 1 de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, define a la firma electrónica como “cualquier símbolo basado en medios electrónicos utilizado o adoptado por una parte con la intención precisa de vincularse o autenticar un documento cumpliendo todas o algunas de las funciones características de una firma manuscrita”. En ese sentido, y conforme lo señala expresamente el artículo 2 de la referida ley, tendrán la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, que conlleve manifestación de voluntad, “aquellas firmas electrónicas que, puestas sobre un mensaje de datos o añadidas o asociadas lógicamente a los mismos, puedan vincular e identificar al firmante, así como garantizar la autenticación e integridad de los documentos electrónicos”.

Dicho esto, se tiene que la Ley N° 27269 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 052-2008-PCM regulan de manera expresa a la denominada *firma digital*³⁰, sin embargo, estas normas admiten también otras formas de firmas electrónicas.

En efecto, la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 27269 establece que la “autoridad competente podrá aprobar la utilización de otras tecnologías de firmas electrónicas siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley, debiendo establecer el Reglamento las disposiciones que sean necesarias para su adecuación”. En consonancia con ello, el Reglamento de la Ley N° 27269 establece en el segundo párrafo de su artículo 1 lo siguiente:

“Reconociendo la variedad de modalidades de firmas electrónicas, la diversidad de garantías que ofrecen, los diversos niveles de seguridad y la heterogeneidad de las necesidades de sus potenciales usuarios, la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica no excluye ninguna modalidad, ni combinación de modalidades de firmas electrónicas, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley” (negrita agregada).

²⁸ Al respecto, véase la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.

²⁹ Tal como lo reconoce el Decreto Legislativo N° 1310, la posibilidad de emplear las tecnologías de la información y comunicación en la suscripción de documentos (incluidos los laborales) no es nueva, sino que ya se encontraba reconocida desde antes en el artículo 141-A del Código Civil.

³⁰ El artículo 6 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 052-2008-PCM define la firma digital como una modalidad de firma electrónica que permite la identificación del signatario y ha sido creada por medios que este mantiene bajo su control, de manera que está vinculada únicamente al signatario y a los datos a los que refiere, lo que permite garantizar la integridad de su contenido y detectar cualquier modificación ulterior.





En virtud a lo expuesto, el proyecto de reglamento contiene una disposición complementaria final, que señala que 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, siempre que, de acuerdo con los requisitos previstos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, se pueda vincular e identificar al firmante, y se garantice la autenticidad e integridad del documento electrónico.

- **Uso de las tecnologías de la información y comunicación en la entrega de todo tipo de documentos laborales**

Otra de las medidas de simplificación en materia laboral dispuestas por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310 consiste en la posibilidad de sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición de dichos documentos al trabajador mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (correo electrónico, intranet, etc.), cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, y siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.

Al respecto, debe repararse que la utilización de tecnologías de la información y comunicación permite no solo que los empleadores ahorren costos administrativos, sino también que los trabajadores cuenten con sus respectivos documentos laborales de forma más rápida y puedan almacenarlos de modo más seguro, reduciendo, por ejemplo, el riesgo de extravío o deterioro de tales documentos.

Por lo tanto, y habiéndose reconocido expresamente la validez del uso de medios digitales para la entrega de boletas y constancias de pago, en los supuestos señalados en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, resulta necesario extender dicha validez a la entrega de todo tipo de documentos laborales, como, por ejemplo, copias de los contratos de trabajo, liquidación de compensación por tiempo de servicios, liquidación de utilidades, comunicaciones internas y documentos de sanción, prescindiéndose en tales casos de la firma de recepción del trabajador, siempre que el medio digital utilizado permita tener constancia de la emisión del documento por parte del empleador y garantice un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.



III. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

La aprobación del proyecto de reglamento permitiría contar con un marco normativo actualizado, para una mejor aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en las empresas y entidades privadas, empresas del Estado y entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

De este modo, con la aprobación del proyecto de reglamento se adecuaría la normativa laboral al nuevo contexto económico y productivo, a fin de que los trabajadores puedan acceder a mayores oportunidades de empleo formal y de calidad, sin implicar la pérdida o menoscabo de los derechos laborales.

Finalmente, el proyecto de reglamento no incrementaría la carga regulatoria a los empleadores ni a los trabajadores del sector privado.



IV. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de reglamento derogaría el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento de Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

