

NORMAS LEGALES

ACTUALIZADAS

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO


El Peruano

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo

Decreto Supremo N° 001-96-TR



 **Editora Perú**

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

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

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

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

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

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

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

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

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

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

DANTE CÓRDOVA BLANCO
Presidente del Consejo de Ministros

SANDRO FUENTES ACURIO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

TÍTULO I

DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento adicional será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que hubiere lugar”.
() Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.*

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

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

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

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

Para obtener la referida autorización, se requiere lo siguiente:

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

b) Por parte de la empresa: acreditar que ésta desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

título se resolverá automáticamente el Convenio.”
 (*) *Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 1 de mayo de 2001.*

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

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I

De las Normas Generales

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Del Período de Prueba

Artículo 16.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los

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

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

Capítulo III

De la Suspensión del Contrato de Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV

De la Extinción del Contrato de Trabajo

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

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

Artículo 29.- El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador conforme al

primer párrafo del Artículo 54 de la Ley, se extingue por fallecimiento del beneficiario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- La nulidad del despido procede:

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

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

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

Artículo 47.- Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades

Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

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

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

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

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

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

Capítulo V

De los Derechos del Trabajador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VI

De las Situaciones Especiales

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

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

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

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

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

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

Capítulo VII

Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO III

DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Capítulo I

Del Campo de Aplicación

Artículo 75.- Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del

Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Capítulo II

De los Contratos de Naturaleza Temporal

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

Capítulo III

De los Contratos de Naturaleza Accidental

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

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

Capítulo IV

De los Contratos para Obra o Servicio

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

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

Capítulo V

De los Requisitos Formales

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

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

Capítulo VI

De las Normas Comunes

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IV

DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

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

TÍTULO V

DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Capítulo I

De los Programas Especiales

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

Capítulo II

De la Promoción del Empleo Autónomo

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

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

específicamente para prestar a las empresas usuarias los servicios temporales contemplados en el Título III de la Ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Fecha de ingreso del socio trabajador a la Cooperativa;
- b) Nombre o razón social y dirección de la empresa usuaria;
- c) Período por el cual es destacado;
- d) Puesto asignado;

e) Monto de sus participaciones y oportunidad de pago;

f) Condiciones de trabajo a las que se encontrará sujeto; y,

g) Otras especificaciones inherentes a los derechos y beneficios del socio trabajador.

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

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

Capítulo III

Del Trabajo a Domicilio

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

Capítulo IV

De las Medidas para la Generación Masiva de Empleo

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

TÍTULO VI

DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

Capítulo I

De las Disposiciones Generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

De las Empresas de Servicios Temporales

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

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

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

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

Capítulo III

De las Empresas de Servicios Complementarios

Artículo 117.- En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la Empresa de Servicios

Complementarios, deberá celebrar un contrato de locación de servicios con la empresa usuaria.

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

TÍTULO VII

De las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales

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

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

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

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

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

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

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