

# Decreto Ley ampara derecho a mantener vínculo laboral y señala las causales de su rescisión

## DECRETO LEY N° 22126

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Gobierno Revolucionario ha dado el Decreto-Ley siguiente:

EL GOBIERNO REVOLUCIONARIO.

CONSIDERANDO:

Que la estabilidad en el trabajo debe contribuir al desarrollo socio-económico del país, así como al mantenimiento de las relaciones armónicas entre el trabajador y el empleador;

Que las experiencias obtenidas durante la vigencia del Decreto Ley 18471, determinan la conveniencia de dictar normas que posibiliten su correcta interpretación y aplicación;

En uso de las facultades de que está investido; y

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Ley siguiente:

### DEL AMBITO DE LA LEY

Artículo 1° — El presente Decreto Ley ampara a los trabajadores en el derecho a mantener el vínculo laboral y establece las causales de rescisión de dicho vínculo, en los casos en que, por acción u omisión, las partes incumplan sus obligaciones en perjuicio de la producción, la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo.

Artículo 2° — Están amparados por el presente Decreto Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la naturaleza del patrimonio de su empleador y que laboren cuatro o más horas diarias para un solo empleador, bajo las condiciones siguientes:

a. Los que tengan contrato vigente a la fecha de promulgación del presente Decreto Ley, siempre que hayan superado el período de prueba; y,

b. Los que ingresen a laborar con posterioridad a la fecha de promulgación del presente Decreto Ley o los que se encuentran en período de prueba o que reingresen a prestar servicios; todos ellos, siempre y cuando cumplan tres años al servicio del mismo empleador en forma ininterrumpida.

Artículo 3° — Los trabajadores a que se refiere el artículo anterior sólo podrán ser despedidos por las causales previstas en el presente dispositivo legal, salvo lo dispuesto en el artículo 28°.

### DE LAS FALTAS GRAVES DEL TRABAJADOR

Artículo 4° — Constituyen faltas graves que dan lugar a la despedida justificada e inmediata del trabajador, las siguientes:

a. El incumplimiento injustificado de las obligaciones, la reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y de Seguridad Industrial, debidamente aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que ocasionen daño o perjuicio, o creen riesgo grave al empleador, a personas, a bienes o a la seguridad del centro de trabajo;

b. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de su labor, sea del volumen y/o calidad de producción, salvo los casos no atribuibles al trabajador, tales como falta de insumos, obsolescencia de maquinaria, mala calidad de la materia prima y otros análogos;

No será exigible el requisito de la reiterancia cuando se trate de una decisión colectiva, en cuyo caso el ejercicio de licencia representativa no impedirá la aplicación de esta causal;

c. La utilización o disposición de los bienes del centro de trabajo o de los que se encuentren bajo su custodia, en perjuicio del empleador y en beneficio propio o de terceros;

d. El uso o entrega a terceros de procedimientos de fabricación considerados secretos, así como informaciones de igual naturaleza; la realización de actividades idénticas a las que ejecuta para el empleador alrajándose la clientela sin su autorización escrita o proporcionar intencionalmente información falsa al empleador causándole perjuicio;

e. La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo que desempeña revista excepcional gravedad.

La Autoridad Policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, lo que hará constar en el atestado respectivo. La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado;

f. Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario;

g. El incurrir en acto de violencia, en grave indisciplina o en reiterado faltamiento de palabra en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo o fuera de él, en este último caso siempre y cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral;

h. El causar intencionalmente daños materiales en los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes, de propiedad de la Empresa en la posesión de ésta; e,

i. Igualmente es causal de despedida justificada la sanción de inhabilitación impuesta al trabajador por la Autoridad Administrativa o Judicial para el ejercicio de la actividad que desempeña en el centro de trabajo, si lo es por tres meses consecutivos.

Artículo 5° — Toda despedida por causa justificada, con excepción de lo dispuesto en el artículo 8° del presente Decreto Ley, será notificada al trabajador por el empleador inmediatamente después de conocida o investigada la falta, mediante carta remitida notarialmente o por intermedio del Juez de Paz a falta de Notario y comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, indicándose en ambos documentos en forma precisa la causal de la despedida y la fecha en la que el trabajador debe cesar.

Artículo 6° — El trabajador que estimare que la causal invocada para su despido es injustificada podrá recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo si acaso exigiere su reposición o al Fuero Privativo de Trabajo si decidiere la ruptura del vínculo laboral pero condicionada, en este caso, al pago de la indemnización especial prevista en el inciso b. del presente artículo.

a. La Autoridad Administrativa de Trabajo, ordenará la reposición del trabajador, si el empleador no probare la causal invocada en la carta de despedida. Además, ordenará el pago de hasta seis meses de las remuneraciones que se hubieren devengado desde la formulación de la respectiva denuncia hasta la fecha de la resolución que ponga fin al procedimiento.

La acción de reposición se ejercerá dentro de los treinta días calendario contados a partir de la fecha de recepción de la carta de despedida;

b. El Fuero Privativo de Trabajo ordenará el pago de una indemnización especial equivalente a doce remuneraciones mensuales, si el empleador no probare la causal invocada en la carta de despedida. Además, ordenará el pago de hasta seis meses de remuneración computado desde la fecha en que se interponga la demanda hasta la expedición de la resolución que pusiere fin al procedimiento.

Las indemnizaciones señaladas en el párrafo anterior, son independientes de los beneficios sociales que pudiere corresponderle al trabajador.

El monto mensual de la indemnización especial señalada en el primer párrafo del presente inciso, no podrá ser mayor al monto máximo señalado para la compensación por tiempo de servicios, previsto en el artículo 1° del Decreto Ley 21396.

Artículo 7° — La Autoridad Administrativa de Trabajo o el Fuero Privativo de Trabajo, en su caso, resolverán los procedimientos sobre reposición en el trabajo y pago de compensaciones especiales, dentro del término no mayor de seis meses.

Artículo 8° — El empleador no podrá despedir al trabajador, en el caso a que se refiere el segundo párrafo del inciso b. del artículo 4° del presente Decreto Ley, en tanto no se expida por la Autoridad Administrativa de Trabajo la resolución autoritativa que declare fundada la petición del empleador, previa investigación, verificación y determinación de los trabajadores responsables de los hechos invocados por el empleador.

Los trabajadores o empleadores que se consideren afectados con la resolución administrativa dictada en primera instancia, podrán interponer dentro del término de tres días, recurso de apelación. Contra la resolución dictada en segunda y última instancia, no podrá hacerse valer recurso impugnativo alguno. La resolución que ponga fin a este procedimiento, tendrá carácter de cosa juzgada.

Artículo 9° — La paralización colectiva de trabajo que cumpla con los requisitos señalados en las disposiciones legales pertinentes, no está comprendida en la causal a que se refiere el segundo párrafo del inciso b. del artículo 4° del presente Decreto Ley.

### DE LAS SITUACIONES EXCEPCIONALES

Artículo 10° — La Autoridad Administrativa de Trabajo, conocerá de las solicitudes que presente el empleador cuando sobrevengan causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor para:

a. Suspender temporalmente las labores en forma total o parcial;

b. Reducir personal;

c. Disminuir los turnos, días u horas de trabajo; y,

d. Rescindir los contratos de Trabajo por liquidación de la Empresa.

La modificación de las condiciones de trabajo, ya sea que provenga de pacto o costumbre, podrá plantearse como alternativa de las acciones señaladas en los incisos precedentes como forma de coadyuvar a la continuidad de las actividades del centro laboral, en resguardo de la estabilidad en el trabajo. Dicha alternativa sólo podrá plantearse luego de recibido el dictamen que señala el inciso a. del artículo siguiente.

Artículo 11° — Las solicitudes presentadas por el empleador, acerca de los casos señalados en el artículo precedente, siempre que tengan como origen causa económica o técnica, se someterán al siguiente procedimiento:

a. Recibida la solicitud, el Ministerio de Trabajo solicitará dictamen sobre la misma al Ministerio del Sector correspondiente o a la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores, si fuere el caso;

El dictamen será emitido dentro del término de quince días, debiendo contener opinión fundamentada acerca de las situaciones invocadas en la solicitud y su implicancia con el factor trabajo;

b. Recibido el dictamen, la Autoridad de Trabajo convocará a los representantes de los trabajadores y del empleador a reuniones de Junta de Conciliación las que tendrán una duración no mayor de ocho días;

c. Si las partes no se pusieran de acuerdo en la etapa conciliatoria, la solicitud será resuelta en primera instancia por la Sub-Dirección correspondiente, dentro del término de cinco días;

d. Las partes podrán apelar de esta resolución dentro del término de tres días, debido a la resolución en segunda y última instancia la Dirección Regional de Trabajo, dentro del término de cinco días.

En dichas solicitudes deberá indicarse la nómina de los trabajadores afectados.

Artículos 12° - En la reducción o liquidación de personal por razones económicas o técnicas se concederá a los trabajadores afectados un pre-aviso de treinta días, que se computará a partir de la fecha de la resolución que ponga fin al procedimiento.

Se podrá sustituir tal pre-aviso por el pago de una remuneración mensual, quedando liberado el trabajador de laborar durante dicho término.

El pre-aviso o pago no será concedido en caso que el empleador, habiendo solicitado su exoneración, haya demostrado fehacientemente la imposibilidad económica para su cumplimiento, lo que será establecido en la resolución, autoritativa.

Artículo 13° - Cuando la naturaleza del evento derivado del caso fortuito o fuerza mayor, haga imposible el normal desenvolvimiento del centro de trabajo o parte de él, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá, previa verificación, a autorizar la suspensión total o parcial de labores o la disminución de los turnos días u horas de trabajo. En los casos la autorización no podrá ser mayor de tres meses.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la solicitud debidamente fundamentada, expedida la resolución autoritativa sujetándose a las instancias señaladas en los incisos c. y d. del artículo 11° del presente Decreto Ley.

Artículo 14° - La Autoridad Administrativa de Trabajo, aprobará los convenios o pacto celebrados en trato directo entre el empleador y sus trabajadores en los casos a que se refiere el artículo 10° del presente Decreto Ley.

Artículo 15° - Cuando se trate de reducir o liquidación de personal, el empleador consignará en el Banco de la Nación y a nombres de los trabajadores afectados, el monto de sus beneficios sociales, dentro del término de cuarenta y ocho horas, computados a partir de la fecha en que quede consentida o ejecutoriada la resolución que ponga fin al procedimiento.

Artículo 16° - La resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no surtirá efectos si el empleador no acredita haber abonado el monto de los beneficios sociales correspondiente a los trabajadores afectados por la medida de reducción o liquidación a que se refiere el artículo 10° con el certificado de consignación expedido por el Banco de la Nación a nombre de cada uno de tales trabajadores o con el recibo otorgado por éstos.

El empleador que abonarse beneficios sociales manifiestamente diminutos a los que por ley pudiere corresponderle al trabajador afectado, se le aplicará el máximo de la multa que corresponda en el procedimiento pertinente de reclamación ante el Fuero Privado de Trabajo.

Artículo 17° - Si el empleador dedicara contratar nuevo personal, estará obligado a dar preferencia a los trabajadores despedidos por causal que señala el artículo 10° que por su categoría y calificación pudiesen ocupar los puestos ofrecidos. Para cuyo efecto, deberán comunicarse por escrito en el domicilio que éste hayan señalado, precisado la fecha de su reintegro y dado aviso oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, acreditado la entrega de la indicada comunicación.

Tal entrega deberá efectuarse por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de reintegro. El trabajador, por su parte, manifestará por escrito su aceptación recaudando constancia de entrega por lo menos con cinco días de anticipación a dicha fecha, quedando liberado el empleador si el trabajador no manifiesta su aceptación.

Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratase personal distinto, los trabajadores excluidos tendrán derecho a solicitar su readmisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuyo caso, gozando de la remuneraciones dejadas de percibir desde la formación de la denuncia hasta su reintegro.

Artículo 18° - La finalización de actividades por la calidad de trabajo de temporada no está sujeta al trámite que se describe en el artículo 11° del presente Decreto Ley.

#### DE LAS FALTAS DEL EMPLEADOR

Artículo 19° - Se considera como actos de hostilidad del empleador o sus representantes en contra del trabajador, los siguientes:

a. La falta de pago de la remuneración en el plazo convenido;

b. La reducción inmotivada de la remuneración por acto unilateral;

c. La exigencia al trabajador de la presentación permanente de servicio en una labor distinta a la habitual, siempre que implique rebaja de categoría;

d. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que, por la naturaleza de su ocupación hábito o contrato de trabajo, preste servicios, con el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio;

e. La imprudencia terminaria que afecte la seguridad del centro de trabajo o la salud de los trabajadores;

f. El incurrir en acto de devoción, en grave o reiterado faltamiento de palabras en agravio del trabajador, y

g. El incumplimiento deliberado y reiterando por parte del empleador de sus obligaciones legales o convencionales.

Artículo 20° - El trabajador que se considere hostilizado por cualesquiera de las causas a que se refiere el artículo precedente, podrá optar excluyente por:

a. Formular denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que cese la hostilidad. Si la denuncia fuere declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, además de la multa administrativa que en ningún caso será inferior

al triple del límite señalado en el artículo 3° del decreto Ley 1866; 6;

b. La terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso interpondrá demanda ante el Fuero Privado de Trabajo. Si fuere declarada fundada, dispondrá que el empleador abone al trabajador afectado por la medida de hospitalidad, una indemnización especial, independiente de los beneficios, o social y demás derechos que pudieren corresponderle.

La indemnización especial a que se refiere el primer párrafo anterior será igual al monto señalado en el inciso b. del artículo 6° del presente decreto Ley.

Artículo 21° - El empleador, sea persona natural o sus representantes, en caso de ser persona jurídica, que no cumpla con las resoluciones consentidas o ejecutorias expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, comete delito de resistencia o desobediencia a la autoridad y será sancionado con prisión no mayor de tres años.

El empleador será requerido para el cumplimiento de la resolución bajo apercibimiento de ser denunciado por delito de resistencia o desobediencia a la autoridad. La denuncia penal será aparejada de la compra certificada de la resolución consentida o ejecutoriada, así como del auto que hace efectivo el apercibimiento.

El encausado no podrá acogerse al beneficio de la libertad provisional.

Si diere cumplimiento a la resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo se cortará al proceso penal en el estado en que se encuentre

Artículo 22° - El empleador, sea persona natural o sus representantes en caso de ser persona jurídica, que mediante disminución o distorsión dolorosa de la producción o con actos simulados, falsos títulos, utilizando testafierros o valiéndose de cualquier artificio, causare el cierre del centro de trabajo o lo abandonare para extinguir la relación laboral con sus trabajadores, será reprimido con prisión no menos de tres años.

Tal delito sólo podrá ser denunciado por el Procurador General de la República, teniendo como recaudo la copia certificada del procedimiento administrativo en el que se encontrare indicios suficientes de su comisión.

#### DE LAS LIMITACIONES AL TRABAJO NO ESTATAL

Artículo 23° - En todo centro de trabajo el porcentaje del personal en período de prueba no podrá ser mayor del diez por ciento del total de trabajadores permanentes.

Artículo 24° - Los empleadores que contraten trabajadores en jornada interior a cuatro horas diarias, se sujetarán las normas siguientes:

a. Los centros de trabajo con seis y hasta diez trabajadores permanentes, sólo podrán tener un trabajador en dicha jornada;

b. Los centros de trabajo con más de diez y hasta veinte trabajadores permanentes, sólo podrán tener dos trabajadores en dicha jornada;

c. Los centros de trabajo con más de veinte trabajadores permanentes sólo podrán mantener el diez por ciento de trabajadores en dicha jornada.

Artículo 25° - Dentro del término de treinta días computado a partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el empleador se adecuará a lo dispuesto en el artículo anterior, caso contrario, los trabajadores que laboren en la situación señalada gozarán de los beneficios señalados en el inciso a del artículo 2° del presente Decreto Ley y con jornadas mínimas de cuatro horas diarias hasta alcanzar los límites indicados en el artículo precedente, dándose prioridad a los Empleados más antiguos y con carga familiar.

Artículo 26° - El Ministro de Trabajo podrá autorizar un mayor número de trabajadores a lo señalados en los artículos 23° y 24° en los casos en que la Empresa inicie o amplie sus actividades económicas o por cualquier otra eventualidad debidamente justificada.

Artículo 27 - Que prohíba la presidencia de servicio empleos permanente por personas pagadas por entidad distinta y extraña al centro laboral salvo el caso de personal que teniendo vínculo laboral permanente con empresa de servicio realice su actividad en otra empresa distinta con la cual, su empresa de servicio mantiene contrato para efectuar actividades como mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, eventos temporales y otros análogos.

Si el empleador requiere la contratación de personal eventual se sujetará a lo dispuesto en el Decreto Ley 18138.

Artículo 28° - La rescisión del vínculo laboral sin causa justificada de los trabajadores a que se refiere el inciso b. del artículo 2° del presente Decreto Ley, que no supere los tres años al servicio de su empleador, se hará con un preaviso de noventa días calendario, currado notarialmente o por intermedio, da derecho al trabajador a percibir una indemnización especial equivalente a noventa días de remuneración.

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 20° - Las resoluciones que expida la Autoridad Administrativa de Trabajo en última instancia o que quedaren consentida o ejecutoriadas, resolviendo denuncias sobre reposición en el trabajo, tendrán autoridad de cosa juzgada y no podrán ser impugnadas ante el Poder Judicial.

Artículo 30° - Los instrumentos públicos, podrán ser presentados en cualquier estado del procedimiento administrativo de denuncias, los que serán meritados por la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de expedir resolución.

Artículo 31º.— Si en la tramitación de un proceso administrativo, las partes se valieran de instrumentos falsos o adulterados para conseguir ventajas para sí, un tercero o su representante; el Ministerio de Trabajo, por intermedio del Procurador General de la República, denunciará el hecho delictuoso.

Artículo 32.— Las indemnizaciones especiales señaladas en el inciso b. del artículo 6º y el inciso b. del artículo 20º del presente Decreto Ley, no constituyen gasto administrativo de la Empresa.

Artículo 33º.— Los dirigentes sindicales gozarán de estabilidad en el empleo, aún en el caso que no tuvieran el número de años de servicios a que se refiere el inciso b. del artículo 2º del presente Decreto Ley, salvo que hubieran incurrido en falta grave. El número de dirigentes para cada nivel de organización sindical que gocen de este amparo será determinado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— Durante el término de tres años, computado a partir de la vigencia del presente Decreto Ley, los puestos de trabajo que vacaren como consecuencia de despedida, jubilación, muerte o renuncia del trabajador, serán cubiertas por el empleador en el plazo no mayor de treinta días computado a partir del día siguiente de producida la vacancia con excepción de los casos de reducción a que se refiere el artículo 10º.

Segunda.— Los procedimientos en trámite ante la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre reducción de personal, se adecuarán en el estado en que se encuentren, a las disposiciones procesales contenidas en el presente Decreto Ley.

Tercera.— Los procedimientos en trámite sobre reposición en el trabajo, en aplicación del Decreto Ley 18471, serán resueltos de conformidad con dicho dispositivo.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.— El Ministerio de Trabajo propondrá las disposiciones complementarias y reglamentarias que sean necesarias.

Segunda.— Derógase el Decreto Ley 18471 y demás disposiciones legales que se opongan al presente Decreto Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de Marzo de mil novecientos setentiocho.

General de División EP., FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI, Presidente de la República.

General de División EP. OSCAR MOLINA PALLOCCHIA, Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Guerra.

Vicealmirante AP., JORGE PARODI GALLIANI, Ministro de Marina.

Teniente General FAP. JORGE TAMAYO DE LA FLOR, Ministro de Aeronáutica.

General de División EP. GASTON IBÁÑEZ O'BRIEN, Ministro de Industria, Comercio, Turismo e Integración.

General de División EP. JUAN SANCHEZ GONZALES, Ministro de Energía y Minas.

Embajador JOSE DE LA PUENTE RABBILL, Ministro de Relaciones Exteriores.

General de División EP. OTTO ELESURU REVOREDO, Ministro de Educación.

General de División EP. ALCIBIADES SAENZ BARSALLO, Ministro de Economía y Finanzas.

General de División EP. ELIVIO VANNINI CHUMPTAZI, Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Vicealmirante AP. FRANCISCO MARIATEGUI ANGULO, Ministro de Pesquería.

General de División EP. LUIS CISNEROS VIZQUERRA, Ministro del Interior.

Teniente General FAP. JOSE GARCIA CALDERON KOECHLIN, Ministro de Trabajo.

General de Brigada EP. LUIS ARBULU IBÁÑEZ, Ministro de Agricultura y Alimentación.

Mayor General FAP. OSCAR DAVILA ZUMAETA, Ministro de Salud.

Contralmirante AP. GERONIMO CAFFERATA MARAZZI, Ministro de Vivienda y Construcción.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 21 de Marzo 1978

General de División EP. FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI.

General de División EP. OSCAR MOLINA PALLOCCHIA.

Vicealmirante AP. JORGE PARODI GALLIANI.

Teniente General FAP. JORGE TAMAYO DE LA FLOR.

Teniente General FAP. JOSE GARCIA CALDERON KOECHLIN.

## *Fe de Erratas del Decreto Ley 22126*

### **DICE:**

Artículo 8°— El empleador no podrá despedir al trabajador, en el caso que se refiere el segundo párrafo del inciso b. del artículo 4° del presente Decreto Ley, en tanto no se expida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la resolución autoritativa que declara fundada la petición del empleador, previa investigación, verificación y determinación de los trabajadores responsables de los hechos invocados por el empleador.

### **DEBE DECIR:**

Artículo 8°— El empleador no podrá despedir al trabajador, en el caso a que se refiere el segundo párrafo del inciso b. del artículo 4° del presente Decreto Ley, en tanto no se expida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la resolución autoritativa que declara fundada la petición del empleador, previa investigación, verificación y determinación de los trabajadores responsables de los hechos invocados por el empleador.

### **DICE:**

Artículo 28°— La rescisión del vínculo laboral sin causa justificada de los trabajadores a que se refiere el inciso b. del artículo 2° del presente Decreto Ley, que no superare los tres años al servicio de su empleador, se hará con un preaviso de noventa días calendario, cursado notarialmente o por intermedio del Juez de Paz a falta de Notario. La falta de este preaviso, da derecho al trabajador a percibir una indemnización especial equivalente a noventa días de remuneración.

### **DEBE DECIR:**

Artículo 28°— La rescisión del vínculo laboral, sin causa justificada de los trabajadores a que se refiere el inciso b. del artículo 2° del presente Decreto Ley, que no superaren los tres años al servicio de su empleador, se hará con un preaviso de noventa días calendario, cursado notarialmente o por intermedio del Juez de Paz a falta de Notario. La falta de este preaviso, da derecho al trabajador a percibir una indemnización especial equivalente a noventa días de remuneración.

### **DISPOSICIONES GENERALES**

### **DICE:**

Artículo 29°— Las resoluciones que expida la Autoridad Administrativa de Trabajo en última instancia o que quedaren consentida o ejecutoriadas, resolviendo denuncias sobre reposición en el trabajo, tendrán autoridad de cosa juzgada y no podrán ser impugnadas ante el Poder Judicial.

### **DEBE DECIR:**

Artículo 29°— Las resoluciones que expida la Autoridad Administrativa de Trabajo en última instancia o que quedaren consentidas, o ejecutoriadas, resolviendo denuncias sobre reposición en el trabajo, tendrán autoridad de cosa juzgada y no podrán ser impugnadas ante el Poder Judicial.