

Modifican la Ley de Fomento del Empleo

Ley N° 26513

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA POR CUANTO: El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:
EL CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRATICO;

Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1o.- Modifícanse los Artículos 8o., 11o. y segundo párrafo del artículo 15o del Decreto Legislativo No. 728 -Ley de Fomento del Empleo- en los términos siguientes:

"Artículo 8o.- La Formación Laboral Juvenil tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica."

"Artículo 11o.- El Convenio de Formación Laboral Juvenil tendrá una duración no mayor a 36 meses y será puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Los de formación laboral juvenil intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de 36 meses en la misma empresa."

"Artículo 15o.- El número de jóvenes en formación laboral no podrá exceder al 30% del total del personal de la empresa, incluyendo personal estable o contratado bajo cualquier modalidad."

Artículo 2o.- Modifícanse los Artículos 37o.; 39o.; 41o.; 42o.; 43o.; 49o.; 51o.; 56o.; 57o.; incisos a) y d) del 61o.; inciso c) del 65o.; último párrafo del artículo 66o.; 67o.; primer párrafo del 68o.; 71o.; 74o.; 76o.; 77o.; 78o.; 79o.; primer párrafo del 82o.; segundo párrafo del 87o.; 88o.; 89o.; 93o.; 94o.; 95o.; 96o.; 101o.; 105o.; 112o.; 116.; 117o.; 118o.; 119o.; 120o.; 146o.; 147o.; inciso c) del 149o.; 151o.; 152o.; 153o. y 154o del Decreto Legislativo No. 728 en los términos siguientes:

"Artículo 37o.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna."

"Artículo 39o.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le de, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena."

"Artículo 41o.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince ó treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador."

Asimismo, el empleador podrá pactar con sus trabajadores de dirección una remuneración integral, computada por período anual, y que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, excepto la participación en las utilidades."

"Artículo 42o.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador."

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y

modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo."

"Artículo 43o.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección."

"Artículo 49o.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador."

"Artículo 51o.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido."

"Artículo 56o.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 49."

"Artículo 57o.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario."

"Artículo 61o.- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal."

"Artículo 65o.- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 61o."

"Artículo 66o.- El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso."

"Artículo 67o.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le

abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 68o., debe observarse el principio de inmediatez."

"Artículo 68o.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos."

"Artículo 71o.- "El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 76o. como única reparación por el daño sufrido.

Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 76o."

"Artículo 74o.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos, impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento."

"Artículo 76o.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una (1) remuneración ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba."

"Artículo 77o.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave".

"Artículo 78o.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

"Artículo 79o.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto, el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses. Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses, con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior."

"Artículo 82o.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial."

"Artículo 87o.- En tal caso se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos h) e i) del citado artículo."

"Artículo 88o.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 86o., se sujeta al procedimiento siguiente:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. La inclusión en la nómina de trabajadores protegidos por el fuero sindical requiere de justificación específica. De este trámite dará cuenta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social para la apertura del

respectivo expediente;

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablará negociaciones para acordar las condiciones del cese colectivo o medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las convenciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador solicitará a la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV), si la causa invocada fuera económica, o al Ministerio del Sector, o, de no pertenecer la empresa a un sector específico, a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuando se invoque otra causal, para que dictamine sobre la procedencia de la causa objetiva invocada. El dictamen debe ser emitido dentro del término de quince (15) días hábiles de solicitado, bajo responsabilidad del o los funcionarios obligados a expedirlo, y contendrá una opinión fundamentada sobre el pedido;

Al iniciar el trámite a que se refiere el párrafo anterior, el empleador podrá presentar una pericia de parte, la que sustituirá al dictamen oficial si éste no es emitido en el plazo legal fijado;

d) El dictamen y, en su caso la pericia de parte serán remitidos por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual a su vez, los pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes;

f) La Autoridad Administrativa de Trabajo convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador dentro del tercer día; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes;

g) Vencidos los plazos a que se refieren los incisos anteriores, las partes podrán acordar dentro de los siguientes tres días hábiles, se someta la divergencia a arbitraje, al que se aplicarán las normas y principios contenidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley 25593 o norma que lo sustituya.

h) Si las partes no acuerdan el arbitraje, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los quince días siguientes aprobando total o parcialmente la solicitud o desaprobándola, mediante resolución debidamente fundamentada. Vencido dicho plazo, sin resolución, la solicitud se entiende aprobada;

i) Contra dicha resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco días hábiles. Vencido dicho plazo sin que se haya expedido resolución se tendrá por confirmada la resolución recurrida."

"Artículo 89o.- Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Cuarta Disposición Complementaria del Decreto Ley 26116. Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas."

"Artículo 93o.- En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 86o. el empleador cursará a los trabajadores afectados por la autorización de cese un preaviso con treinta (30) días de anticipación el que puede sustituir por el pago de la remuneración equivalente al preaviso omitido."

"Artículo 94o.- El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese."

"Artículo 95o.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 86 gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex-trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex-trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 76o."

"Artículo 96o.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o

accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes."

"Artículo 101o.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 117o. de la presente ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional."

"Artículo 105o.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia."

"Artículo 112o.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes."

"Artículo 116o.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 120o., sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido."

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

"Artículo 118o.- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley."

"Artículo 119o.- Si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce remuneraciones, las mismas que tienen carácter indemnizatorio."

"Artículo 120o.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."

"Artículo 146o.- El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo y como sustento del régimen de economía social de mercado a que se refiere el Artículo 58o. de la Constitución Política del Perú."

"Artículo 147o.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral."

"Artículo 149o.- c) Cooperativas de Trabajadores: Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo y Cooperativas de

Trabajo Temporal."

"Artículo 151o.- Las Cooperativas a que se refiere el inciso c) del artículo 149o del Decreto Legislativo No 728, debidamente constituidas e inscritas en los Registros Públicos, podrán prestar sus servicios a otras empresas denominadas usuarias. Estas Cooperativas deberán reconocer a sus socios trabajadores ingresos y condiciones de trabajo no inferiores que los que correspondan a trabajadores pertenecientes a la empresa usuaria que realizan labores análogas. De no poderse efectuar la indicada comparación, el ingreso por socio trabajador no deberá ser inferior a una remuneración mínima vital mensual. Adicionalmente deberán reconocérseles todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada. La prestación de servicios a través de Empresas de Servicios Temporales y de Servicios Complementarios se sujetan a las mismas reglas previstas en el párrafo anterior y en el artículo 154o."

"Artículo 152o.- Las cooperativas a que se refiere el artículo anterior, deben tener vida asociativa. En caso de constatarse la existencia de una cooperativa de trabajadores sin vida asociativa, sin participación efectiva de los socios en los órganos de Gobierno, sin actividades de educación cooperativa y sin cumplir con los demás principios contenidos en la Ley General de Cooperativas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) impondrá sanción pecuniaria según lo establecido en las normas pertinentes, pudiendo incluso cancelar la inscripción de las referidas cooperativas en el Registro Nacional de Cooperativas que mantiene a su cargo.

Para tal efecto, podrá valerse de los informes que en atribución de sus facultades le proporcione la autoridad inspectiva de trabajo y/o las organizaciones de integración cooperativa. La presente disposición se aplicará sin perjuicio de la acción que puede ejercitar el trabajador ante el Poder Judicial."

"Artículo 153o.- Las cooperativas a que se refieren los artículos anteriores cuando presten sus servicios a una entidad usuaria sólo lo harán con sus socios trabajadores contando, de ser el caso, con supervisión propia y con los bienes y equipos que resulten necesarios para el desarrollo del objeto del contrato."

"Artículo 154o.- El número de socios trabajadores que podrá prestar servicios en empresas usuarias a través de las cooperativas a que alude el inciso c) del artículo 149o del Decreto Legislativo No 728, no excederá del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

Para el cómputo del porcentaje a que se refiere el párrafo anterior, se sumará el número de trabajadores que al momento de dicho cálculo presten servicios en la empresa usuaria a través de empresas de servicios temporales y cooperativas en sus diversas modalidades.

En caso de incumplimiento de esta limitación, se considerará la existencia de relación laboral directa entre la empresa usuaria y el número de socios trabajadores exedentes. La relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior se entenderá con los socios trabajadores que hubieren ingresado al servicio de la empresa usuaria a partir de la oportunidad en que se produzca la excedencia. Igual sanción se aplicará cuando se exceda el límite del 20% a que se refiere el artículo 177o de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.

SEGUNDA.- Las Empresas de Servicios Temporales y las Cooperativas a que se refiere el inciso c) del artículo 149o del Decreto Legislativo No 728, deberán adecuarse a las disposiciones de la presente Ley, en un plazo que no excederá de ciento ochenta (180) días computados a partir de su entrada en vigencia. Los Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Laborales conocen, agotada la vía interna, las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajadores y sus socios trabajadores en las materias asociativo-laborales y en los casos a que se refieren los artículos 151o y 154o de la Ley. Los conflictos no basados en este vínculo asociativo laboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier socio y las cooperativas de otras modalidades o tipos, siguen sometidos a la jurisdicción de los Juzgados y Salas Civiles.

TERCERA.- Derógase los Artículos 44o., 45o. y 46o.; inciso h) del Artículo 52o.; segundo párrafo del artículo 63o.; el inciso c) del Artículo 66o. cuyo contenido puede ser demandado dentro del período prescriptorio; el Artículo 70o.; 72o.; 84o.; el inciso d) del Artículo 86; los Artículos 90o., 91o. y 92o.; el inciso b) del Artículo 111; el Artículo 150; y el inciso c) del Artículo 180o.; Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta, Sexta y Séptima Disposiciones Transitorias y Finales del Decreto Legislativo 728. Derógase asimismo, las Leyes 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente ley.

Las bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

CUARTA.- Interpretase por vía auténtica que la aplicación de la Ley 13937, aclarada por la Ley No. 15132, no origina relación laboral, teniendo derecho los profesionales comprendidos en ellas exclusivamente a la compensación por tiempo de servicios y seguro de vida, actualmente regulados por los Decretos Legislativos No. 650 y 688, respectivamente, y que, el ejercicio asociado o colectivo de dichas profesiones, sea cual fuere su organización, no genera una relación o contrato de trabajo.

Asimismo, interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios del cónyuge y de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, o titular de una empresa individual de responsabilidad limitada, conduzcan o no el negocio personalmente, o para una persona jurídica cuyo socio mayoritario conduzca directamente el negocio, no genera relación laboral.

QUINTA.- Autorízase al Poder Ejecutivo para que mediante Decreto Supremo dicte el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 y sus modificatorias, a cuyo efecto podrá efectuar el reordenamiento de su articulado.

SEXTA.- La presente ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros en un plazo no mayor de noventa días, computado a partir de su vigencia.

SETIMA.- Precísase que la renta anual a que se refiere el artículo 2o del Decreto Legislativo No. 677, sobre participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, está referida a la renta neta después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas que regulan el impuesto a la renta.

OCTAVA.- En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el artículo 62o de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior, salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

NOVENA.- Las normas procesales son de aplicación inmediata, incluso a los procesos en trámite. Sin embargo, las acciones judiciales en trámite interpuestas dentro del marco de Ley No 24514, continuarán rigiéndose por esta hasta su culminación.

DECIMA.- La presente ley entra en vigencia desde el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de Julio de mil novecientos noventa y cinco.

JAIME YOSHIYAMA

Presidente del Congreso Constituyente Democrático

CARLOS TORRES Y TORRES LARA

Primer Vicepresidente del Congreso Constituyente Democrático

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ventisiete días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI

Presidente Constitucional de la República

EFRAIN GOLDENBERG SCHREIBER

Presidente del Consejo de Ministros