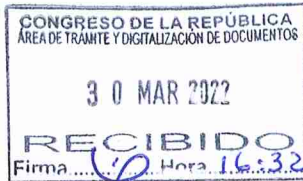




DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2021-2022

Señora Presidenta:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) las siguientes iniciativas legislativas:

- **Proyecto de Ley N° 456/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Isabel Cortez Aguirre, que propone la ley de garantía de los derechos laborales individuales y colectivos.
- **Proyecto de Ley N° 783/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Sigrid Tesoro Bazán Narro, que propone la Ley de protección ante el cese colectivo.

Las iniciativas legislativas ingresaron en el ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República.

La CTSS, en su Décima Sesión Virtual Extraordinaria del 18 de marzo de 2022, acordó por **MAYORÍA** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los proyectos 456/2021-CR y 783/2021-CR, con **TEXTO SUSTITUTORIO** y con el voto favorable de los congresistas Isabel Cortez Aguirre, Jorge Coayla Juárez, María Agüero Gutiérrez, Jorge Marticorena Mendoza, Segundo Quiroz Barboza y Bernardo Quito Sarmiento, con los votos en contra de Tania Ramírez García, José Cueto Aservi, César Revilla Villanueva y Adriana Tudela Gutiérrez y la abstención del congresista Juan Carlos Mori Celis. Asimismo, en la misma sesión, se aprobó por **UNANIMIDAD** la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

I. SITUACIÓN PROCESAL

- El **Proyecto de Ley N° 456/2021-CR**, que propone la ley de garantía de los derechos laborales individuales y colectivos, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 13 de octubre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 18 de octubre de 2021 para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.
- El **Proyecto de Ley N° 783/2021-CR**, que propone la ley de garantía de los derechos laborales individuales y colectivos, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 18 de noviembre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 22 de noviembre de 2021 para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que los proyectos de ley cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de Reglamento del Congreso de la República, tales como son la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

portavoz del grupo parlamentario, así como las firmas correspondientes de los demás congresistas, integrantes, que apoyan la propuesta.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS

- **El Proyecto de Ley 456/2021-CR** propone una serie de modificaciones a diversas normas laborales y establece otras disposiciones, como:
 - i) Modificar los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (artículo 2 de la propuesta normativa), y se incorporen los artículos 3-A y 3-B al artículo 3 del mismo decreto legislativo.
 - ii) Se modifique el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, se modifiquen los incisos e) y f) del artículo 48 del mismo cuerpo normativo (Artículo 4 de la propuesta normativa)
 - iii) Se incorpore el artículo 44-A del artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) (Artículo 5 de la propuesta normativa)
 - iv) Se disponga que los dirigentes sindicales puedan ser despedidos solo por causa justa relacionada por su capacidad o conducta; previo a su despido, los empleadores presentarán demanda a fin de probar, en sede judicial, tal causa justa. Los despidos solo procederán cuando la sentencia declare la causa justa como cosa juzgada (Artículo 6 de la propuesta)
 - v) Se modifique el artículo 46 del TUO de la LRCT (artículo 7 de la propuesta normativa)
 - vi) Se propone que el juez califique la ilegalidad de la huelga. Asimismo, que la huelga y su ámbito de determinación comprende a los trabajadores de la empresa principal o de cualquier tercero o contrata. Propone que la medida de fuerza pública solo podrá tener lugar por mandato judicial o en auxilio de la Autoridad Administrativa de trabajo. (Artículo 8 de la propuesta normativa)
 - vii) Se propone que los trabajadores contratados directa e indirectamente para brindar servicios tercerizados, que a la fecha de entrada en vigencia de la ley presten servicios para la actividad principal de las empresas, serán incorporados a la planilla de ésta. (Artículo 9 de la propuesta normativa)
 - viii) Se propone medidas para garantizar el acceso a la justicia con respecto a la competencia sobre acciones laborales, impugnación de laudo arbitrales (artículo 10 de la propuesta normativa)
 - ix) Se propone la creación de una Comisión Especial para la revisión y elaboración de propuestas para optimizar y lograr que todas las empresas mineras aporten al régimen de la Ley N° 29741, Fondo Complementario de Jubilación Minera. (Artículo 11 de la propuesta normativa)
 - x) Se propone que los activos y bienes de las comunidades laborales pasen a formar parte del Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores; para lo que se constituye una comisión para efectos de realizar un inventario de bienes, saneamiento legal y físico, así como su correspondiente inscripción en Registros Públicos. (Artículo 12 de la propuesta normativa)
 - xi) Se derogue la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, así como el Decreto Legislativo N° 1038 que la precisó. (Disposición Final Derogatoria Única)



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

- de la propuesta normativa)
- xii) Se propone que cuando no exista negociación colectiva por rama de actividad, la organización más representativa tendrá legitimidad negocial suficiente. En los casos donde existan niveles y productos, negocial de empresas, el pliego de reclamos propondrá las reglas de articulación. (Disposición Final Transitoria Única de la propuesta normativa)
- El **Proyecto de Ley 783/2021-CR** propone la modificación del literal c) del artículo 48 del TUO de la LRCT, enfatizando que el empleador no podrá solicitar la suspensión perfecta de labores mientras dure el procedimiento por el cual la Autoridad de Trabajo concede el cese colectivo.

III. ANTECEDENTES Y OPINIONES

3.1 OPINIONES SOLICITADAS Y RECIBIDAS

Para el estudio del **Proyecto de Ley N° 456/2021-CR**, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

FECHA	ENTIDAD	N° DE OFICIO	RESPUESTA
21/10/21	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.	Oficio N°0338-2021-2022/CTSS-CR	OFICIO N° 0218-2022/MTPE/1
21/10/21	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio N°0339-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	SUNAFIL	Oficio N°0340-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	SUNAT	Oficio N°0341-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Central Unitaria de Trabajadores del Perú	Oficio N°0346-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio N°0343-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Confederación de Trabajadores del Perú	Oficio N°0344-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Central Autónoma de Trabajadores del Perú	Oficio N°0345-2021-2022/CTSS-CR	OFICIO N° 207-2021-SE-CATP
21/10/21	Asociación de Exportadores	Oficio N°0348-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú	Oficio N°0349-2021-2022/CTSS-CR	CARTA N° 199-2021-CEN-FNTMMSP
21/10/21	Poder Judicial del Perú	Oficio N°0350-2021-2022/CTSS-CR	
21/10/21	Sociedad Nacional de Industrias	Oficio N°079-2021-2022/CTSS-CR	Carta No 027-2022-SNI-GG
07/12/21	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Oficio N°0728-2021-2022/CTSS-CR	
07/12/21	CONFIEP	Oficio N°0727-2021-2022/CTSS-CR	CONFIEP VPE-025/2022

Como consecuencia de las solicitudes de opinión técnica antes mencionadas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones antes señaladas, cuyas principales recomendaciones se transcriben a continuación:



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo traslada el Informe N° 0116-2022-MTPE/4/8, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, el cual considera sobre el **proyecto de ley 456/2021-CR**, lo siguiente:

De acuerdo con lo señalado por la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, resulta **viable con observaciones** los extremos de la propuesta de modificación al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, relacionados con: i) la propuesta de modificación del porcentaje a distribuir en la participación en las utilidades de la empresa; y, ii) la propuesta de modificación de los conceptos que forman parte del cálculo de la participación en las utilidades de la empresa.

Teniendo en cuenta lo señalado por FONDOEMPLEO, resulta **no viable** los extremos de la propuesta de modificación al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, relacionados con: i) la creación del Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores en reemplazo del FONDOEMPLEO; ii) el cálculo del monto destinado a dicho fondo. Así como lo establecido en la propuesta de modificación al artículo 3 del Decreto Legislativo N° 892.

De acuerdo con lo señalado por la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, resulta **no viable** en lo que corresponde a las propuestas en materia de inspección del trabajo, incluyendo lo referente a la sanción económica, establecidas en los numerales 3 y 4 del artículo 3-A, a ser incorporado en el Decreto Legislativo N° 892.

De acuerdo con lo señalado por la Dirección de Normativa de Trabajo resulta **no viable** la propuesta relativa a la imprescriptibilidad de la obligación de pago de las utilidades, dispuesta en el literal e) del numeral 5 del artículo 3-A, a ser incorporado en el Decreto Legislativo N° 892.

Teniendo en cuenta lo señalado por FONDOEMPLEO, resulta **no viable** lo establecido en la propuesta de artículo 3-B, a ser incorporado en el Decreto Legislativo N° 892.

De acuerdo con la Dirección de Normativa de Trabajo DNT, resulta **viable con observaciones** lo señalado en las propuestas de modificación a los artículos 15 y 48 del TUO de la LPCL.

De acuerdo con la DPPDFL, resulta **viable con comentarios** lo señalado en la Disposición Final Transitoria Única del proyecto de ley.

De acuerdo con la DNT, resulta **viable** lo señalado en el artículo 10 del proyecto de ley, en relación a la atribución competencias a los juzgados y salas comerciales sobre pretensiones derivadas de origen laboral o de inversión; mientras que, el extremo la impugnación de laudos arbitrales es no viable.

De acuerdo con la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, resulta **viable** lo señalado en el artículo 11 del proyecto de ley.

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Teniendo en cuenta lo señalado por FONDOEMPLEO, resulta **no viable** el artículo 12 del proyecto de ley.

- **Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú**

La referida federación manifiesta que confirma su total respaldo al Proyecto de Ley 456/2021-CR.

- **Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP**

La referida central sindical emite opinión sobre el Proyecto de Ley 456/2021-CR. Al respecto debemos manifestar que nuestra institución sindical se adhiere al proyecto ley pero formula algunas modificaciones que consideramos necesarias para que la norma tenga un ámbito mayor de aplicación.

- **La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP**

El referido gremio empresarial señala que ven con preocupación una potencial aprobación de del Proyecto de Ley ante descrito, porque contiene medidas que podrían considerarse inconstitucionales al vulnerar desproporcionadamente el derecho a la libertad de empresa, la libertad de trabajo, libertad de igualdad ante la ley y la libertad sindical.

- **Sociedad Nacional de Industrias – SNI**

La Sociedad Nacional de Industrias considera que es inviable desde el punto de vista constitucional el Proyecto de Ley 456/2021-CR, Ley de garantía de derechos laborales individuales y colectivos.

Para el estudio del **Proyecto de Ley N° 783/2021-CR**, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

FECHA	ENTIDAD	N° DE OFICIO	RESPUESTA
07/12/21	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.	Oficio N°0715-2021-2022/CTSS-CR	OFICIO N° 0216-2022-MTPE/1
07/12/21	Central Unitaria de Trabajadores del Perú	Oficio N°0714-2021-2022/CTSS-CR	
07/12/21	Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio N°0712-2021-2022/CTSS-CR	
07/12/21	Confederación de Trabajadores del Perú	Oficio N°0713-2021-2022/CTSS-CR	
07/12/21	Central Autónoma de Trabajadores del Perú	Oficio N°0711-2021-2022/CTSS-CR	OFICIO N° 001-2022-SE-CATP
07/12/21	Sociedad Nacional de Industrias	Oficio N°1467-2021-2022/CTSS-CR	
07/12/21	CONFIEP	Oficio N°1468-2021-2022/CTSS-CR	

Como consecuencia de las solicitudes de opinión técnica antes mencionadas, la Comisión de

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones antes señaladas, cuyas principales recomendaciones se transcriben a continuación:

- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo traslada el Informe N° 0102-2022-MTPE/4/8, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, el cual considera sobre el **proyecto de ley 783/2021-CR, es viable con observaciones.**

- **Central Autónoma de Trabajadores del Perú**

La referida central sindical manifiesta su respaldo al proyecto de ley, y a la vez expresa lo siguiente:

1.- La iniciativa legislativa buscar que se retome el equilibrio que debe existir en las relaciones laborales, no podemos negar que la crisis sanitaria ha develado las profundas brechas que existen en nuestra sociedad no solo en el aspecto de infraestructura, sino también en lo referente a una legislación que garantice el disfrute de los derechos humanos. Esto, se ha presenciado claramente por la forma como algunos malos empresarios se han comportado con los trabajadores donde rebajaron sus salarios unilateralmente, o los despidieron con la promesa de volverlos a contratar nuevamente y en algunos casos se declararon en quiebra a pesar de recibir los fondos de "Reactiva Perú".

2.- Además debemos recordar que en la 109° Los delegados de 181 países que representan a los gobiernos, trabajadores y empleadores en la (CIT) han adoptado por unanimidad un Llamamiento Mundial a la Acción para una recuperación de la COVID-19 centrada en las personas, que dé prioridad a la creación de empleos decentes para todos y aborde las desigualdades causadas por la crisis. El Llamamiento Mundial a la Acción para una recuperación centrada en las personas. Compromete a los países a garantizar que su recuperación económica y social de la crisis sea "totalmente inclusiva, sostenible y resiliente".

3.2 OPINIONES CIUDADANAS

Asimismo, se recibieron las siguientes opiniones ciudadanas:

Proyecto de Ley	Fecha	Ciudadano(a)	Opinión	Comentario
PL 456/2021-CR	21/12/2021	LUIS MUÑOZ HUAMANI	A favor	Ya es hora que se respete los derechos de los trabajadores
PL 456/2021-CR	21/12/2021	ELENA PEREZ	A favor	Un negocio colectivo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
PL 456/2021-CR	12/11/2021	MARIA MARTINA COLQUE CONCA	A favor	Estoy de acuerdo con este proyecto de ley para los sindicatos.
PL 456/2021-CR	11/11/2021	MATILDE ROSA CONDORI ABRIGO	A favor	Muy buena iniciativa este proyecto de ley en favor de la Clase Obrera en el Perú
PL 456/2021-CR	10/11/2021	ELIZABETH SONIA SIMPE MENDIETA	A favor	Gracias por tu apoyo Isabel.

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

PL 456/2021-CR	10/11/2021	LUZ MARIA CHAVEZ CORI	A favor	Estoy de acuerdo.
PL 456/2021-CR	19/10/2021	FIDEL REGINALDO	En contra	Este Proyecto de Ley es un retroceso en cuanto a los derechos de los ya vulnerados de los trabajadores, es seguir quitando derechos a los trabajadores, y es clara posición de favorecer a los empresarios, RECHAZO ESTE PROYECTO que quita derechos a los trabajadores.
PL 456/2021-CR	19/10/2021	JUANA GALVEZ	A favor	Es un proyecto favorable al trabajador, que siempre es explotado y disminuido en sus derechos?
PL 783/2021-CR	24/11/2021	MARVIN LARGAESPADA ALVAREZ	A favor	Es un proyecto que beneficia a trabajadores y trabajadoras, debería ser aprobado por el plenario y respaldado como una ley.
PL 783/2021-CR	23/11/2021	JEANPIER QUIQUIAS	En contra	El proyecto de ley bloque al empleador de ser autónomo en sus decisiones y perjudica a la empresa, debido a que lo impide de solicitar la suspensión de labores durante el proceso de cese colectivo lo cual genera gastos a la empresa ya que pagaran a los que no trabajan y por ende no generan beneficios a la empresa; también perjudicando a la creación de nuevas empresas y a la formalización.

IV. MARCO NORMATIVO**4.1 Marco Nacional**

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral
- Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- Decreto de Urgencia N° 087-2021, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.
- Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.

4.2 Marco Internacional

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre.



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

V. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

5.1 ANTECEDENTES

- La Comisión de Trabajo y Seguridad Social en su octava sesión virtual ordinaria del 14 de diciembre de 2021, acordó por mayoría la aprobación del Proyecto de Ley 105/2021-CR, Ley de relaciones colectivas y que garantiza la libertad sindical, presentado por la congresista Sigrid Bazán, del grupo Parlamentario Juntos por el Perú, en el cual se proponía la modificación de los artículos 30°, 36 y 82° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Asimismo, el 01 de marzo de 2022, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su XIV sesión virtual ordinaria, aprobó por mayoría el pre dictamen recaído sobre los proyectos de ley N° 537/2021-CR y 903/2021-CR, de los grupos parlamentarios Juntos por el Perú y Perú Libres, respectivamente, en el cual se proponía la modificación de los artículos 28°, 32°, 44°, 46°, 56°, 61°, 66°, 72°, 73°, 75°, 76°, 77°, 81°, 82° y 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Asimismo, se proponía la inclusión de los artículos 32-A, 32-B, 44-A, 72-A, 76-B, 85-A, al mismo cuerpo normativo.

En ese sentido, para el análisis del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante CTSS) se inhibirá de analizar las propuestas presentadas en los artículos 6, 7, 8 y 9 del Proyecto de Ley 456/2021-CR, puesto que las propuestas de modificatoria que presenta ya han sido atendidas en los dictámenes mencionados líneas arriba, las mismas que están pendientes de ser debatidas en el Pleno del Congreso.

5.2 ANÁLISIS TÉCNICO NORMATIVO DE LA PROPUESTA Y DE LAS OPINIONES INSTITUCIONALES:

- Modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892 – Distribución de las utilidades**

En la presente propuesta legal se plantea la modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, de manera que se incremente el porcentaje a distribuirse en los trabajadores, como parte de su participación en las utilidades, de las empresas mineras del 8% al 10%.

TEXTO VIGENTE	Propuesta PL 456
Artículo 2.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas Pesqueras 10%	Artículo 2.- Los trabajadores directos de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Empresas Agrarias 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante
Empresas de Telecomunicaciones 10%
Empresas Industriales 10%
Empresas Mineras 8%
Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal el día real y efectivamente trabajado. Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.

b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Se entiende por remuneración la prevista en los artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo".

Empresas Pesqueras 10%

Empresas Textiles 10%

Empresas Agrarias 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante

Empresa de Telecomunicaciones 10%

Empresas Industriales 10%

Empresas Mineras 10%

Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%

Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

a) **75% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador. Se considera como días laborados los días de descanso que genera la jornada laborada típica o atípica, así como los días de descanso pre y post natal, licencias, permisos sindicales, incapacidad para el trabajo sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, y hasta 130 días por incapacidad para el trabajador por enfermedad o accidente común. A este efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.**

b) **25% será distribuido de manera proporcional a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. Solo para efectos del cálculo de esta porción se considerará en la suma de remuneraciones de cada trabajador la que hubiese percibido en los días considerados como laborados señalados en el inciso a) del presente artículo.**

El exceso de la participación de los trabajadores que supere el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales estará sujeta a una afectación del treinta por ciento (30%).

Se entiende por remuneración la prevista en los artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo".



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

La participación en las utilidades es un derecho constitucional cuyo antecedente se encuentra en el artículo 56 de la Constitución de 1979 que reconocía el derecho de los trabajadores a participar en la gestión, en las utilidades y en la propiedad de las empresas. La Constitución de 1993 solo recogió el derecho a la participación en las utilidades como una clara forma de redistribución de la riqueza entre las empresas y sus trabajadores.

La norma actualmente vigente establece diferentes porcentajes de participación según el tipo de empresas. La presente propuesta busca uniformar dichos porcentajes orientado a que las empresas con mayor capacidad de generación de riqueza tengan el mismo porcentaje de distribución del 10%, seguidas de las empresas dedicadas al comercio y restaurantes, con el 8%, y otras actividades no específicas, con el 5%.

Siendo que los trabajadores mineros contribuyen decididamente en las utilidades de las empresas mineras y en incremento de los recursos del Estado, se justifica que el porcentaje se eleve al 10% como sucede en las actividades pesqueras, telecomunicaciones e industria.

Por otra parte, se hace necesario una redistribución de los porcentajes de distribución respecto de los trabajadores. En ese sentido, se plantea modificar en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, los porcentajes de distribución de las utilidades aplicados en función a los días real y efectivamente laborados, así como en función a las remuneraciones percibidas por los trabajadores. Cabe tener en cuenta que, actualmente, en los literales a) y b) del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892 se establece tales porcentajes en 50% por cada factor.

La propuesta legal establece una nueva distribución: 75% respecto de los días realmente laborados y 25% respecto de las remuneraciones percibidas por cada trabajador. Se hace necesario una redistribución de los porcentajes de distribución respecto de los trabajadores. Así, se propone que el 75% del total de las utilidades que les corresponden a los trabajadores sea calculado en función de los días trabajados pues así se refleja más fielmente el esfuerzo diario desplegado en la riqueza del empleador: mientras que el 25% restante se debe calcular sobre el monto de las remuneraciones percibidas, de este modo, la distribución de utilidades se torna más democrática.

Con este cambio el mayor peso se asigna al esfuerzo desplegado traducido en días trabajados. Este es el modo de poner en el centro del beneficio a la mano de obra que se emplea en la generación de la ganancia.

En esa línea, para la distribución de las utilidades en función a los días laborados, la propuesta considera como tales a los siguientes:

- a) los días de descanso que genera la jornada laborada típica o atípica;
- b) días de descanso pre y post natal;
- c) licencias y permisos sindicales;
- d) incapacidad para el trabajo por accidente de trabajo y por enfermedad profesional;



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

e) hasta 130 días por incapacidad para el trabajo por accidente o enfermedad común.

Dichos casos señalados en los literales b), c) y d) se encuentran señalados en diversas normas legales. Así, el literal a) del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892 ya considera al descanso pre y post natal de la trabajadora como día laborable; el artículo 32 del TUO de la LRCT considera a los permisos sindicales hasta el límite establecido en la convención colectiva; y del último párrafo del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 892 hace referencia a la incapacidad para el trabajo por accidente de trabajo o por enfermedad profesional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo. Los casos señalados en los literales a) y e) son con motivo de los días de descanso obligatorio y los días no laborados por el acaecimiento de accidentes comunes.

Por lo tanto, sin perjuicio de ello, se cree conveniente que mediante la propuesta legal se incluya expresamente en el artículo 2 del Decreto Legislativo 892 todos los casos considerados como días efectivamente trabajados, aquellos que tienen justificación en el goce de otros derechos, que por lo tanto no debería significar una afectación en la percepción de las utilidades.

- La propuesta normativa elimina, en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, el monto máximo de las utilidades para cada trabajador, fijado actualmente en 18 remuneraciones mensuales; toda vez que, la propuesta, señala que el exceso de la participación de los trabajadores que supere dicho tope (de 18 remuneraciones mensuales) está sujeto a una afectación del 30%.
- En esa línea, se propone la modificación del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 892, y se precisa que dicha afectación del 30% se destinaría a un Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores para la capacitación, bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores.

Es decir, se propone que, sobre el tope de las dieciocho (18) remuneraciones se aplique una afectación del 30% destinado a un nuevo Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores, de tal modo que se rescate la verdadera finalidad de las utilidades y no se destine a fines ajenos a los trabajadores como sucede en la actualidad.

En el artículo 3 se plantea que la afectación del 30% se destine a la capacitación y bienestar de los trabajadores, así como al fortalecimiento de sus organizaciones, para la cual se propone crea un Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores que se constituiría en reemplazo de Fondo Empleo.

Sobre la incorporación de los artículos 3-A y 3-B al Decreto Legislativo N° 892

Medidas de tutela

La propuesta también incorpora al Decreto Legislativo 892 un artículo 3-A conteniendo un conjunto de medidas de tutela a la participación en las utilidades. Estas consisten en



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

establecer obligaciones y facultades a SUNAT y SUNAFIL para controlar y fiscalizar el cumplimiento en la determinación del monto a distribuir por utilidades.

Se hace imprescindible establecer medidas de tutela de la participación de las utilidades a fin de asegurar que se cumpla efectivamente el derecho constitucional y no quede supeditado a la mera voluntad declarativa de los empleadores.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL ha señalado que la Ley N° 29981 establece que la SUNAFIL, está encargada de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, dentro de las cuales se encuentran, el pago de la participación en las utilidades, por lo que se desprende que a dicha entidad le corresponde realizar la fiscalización de dicha obligación. Sin perjuicio de ello, cree conveniente que mediante la propuesta normativa se incorpore al Decreto Legislativo N° 892 una disposición que indique expresamente que la SUNAFIL fiscaliza y verifica el pago de la participación en las utilidades, esto con el objeto de que empleadores, trabajadores y público en general tengan conocimiento pleno y claro de esta acción a realizar por parte de tal entidad.

Asimismo, tal como lo ha señalado la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a la entrega de información contable de cálculo de las utilidades a los sindicatos del ámbito, opina que ello podría contribuir como un apoyo más próximo al trabajador, y celerar, que refuerce el reclamo de un eventual reintegro de utilidades. Así, identifica que tal disposición tendría un impacto positivo en las relaciones laborales, a saber:

- Podría constituir un incentivo a la afiliación sindical que a la fecha no cuenta con una tasa significativa de afiliación;
- La participación del sindicato en la defensa del trabajador coadyuva a democratizar las relaciones laborales al interior de la empresa, al tiempo que reduce el desequilibrio estructural en la relación del empleador y un trabajador individualmente considerado;
- Como quiera que las utilidades involucren información financiera – contable, esta podría ser utilizada por el sindicato en el marco de una negociación colectiva; y;
- Podría descongestionar los servicios demandados a la inspección del trabajo y órganos judiciales.

Sobre la liquidación de los activos de las comunidades laborales, mineras o industriales

En relación a la propuesta de **artículo 3-B**, se determina que la liquidación de los activos de las comunidades laborales, mineras o industriales se realicen mediante un proceso de liquidación a cargo del Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores; y que los activos pasen a formar parte del patrimonio del ente con mayor representatividad del sector de trabajadores al que pertenecen los activos liquidados.

Al respecto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que, se propone que los activos deben pasar a formar parte del patrimonio del ente con mayor



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

representatividad del sector de trabajadores al que pertenecen los activos liquidados, sin considerar que debe ser la Junta General de Socios (o por intervención judicial) la que debe tomar la decisión sobre el destino final de los activos en una sociedad en la que se decide su disolución y eventualmente debe ser la Junta de Acreedores quien tome la decisión sobre la liquidación de los activos.

Debe precisar que, según lo señalado por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, los trabajadores activos de las comunidades laborales que existían por normativa legal antes de la reforma laboral de los 90, adquirieron diversos bienes o activos, lo cual, a la derogatoria de dicha normativa muchos de estos bienes quedaron abandonados y a la fecha se encuentran en usufructo de terceras personas que no representan los intereses de los gremios organizados representantes de los trabajadores del sector, por lo tanto se propone que estos activos pasen a formar parte del patrimonio del ente con mayor representatividad del sector de trabajadores al que pertenecen los activos liquidados.

Comisión para la propuesta de la reforma del régimen especial de jubilación

Asimismo, el proyecto plantea crear una comisión especial que propone un nuevo régimen de jubilación minera debido a que la esperanza de vida de los trabajadores mineros es menor al de la población en general; y, por lo tanto, se justifica que su régimen de jubilación tenga ciertas particularidades respecto del régimen general.

La propuesta normativa dispone la constitución de una comisión especial para la revisión y elaboración de propuestas para optimizar y lograr que todas las empresas mineras aporten al régimen de la Ley N° 29741, Fondo Complementario de Jubilación Minera; esta comisión estaría integrada por un representante del Ministerio de Energía y Minas, del Ministerio de Economía y Finanzas, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tres de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos (FNTMMSP). Esta comisión culmina con la entrega de un informe.

Al respecto, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, opina que respecto a la propuesta de constituir una Comisión Especial, resulta viable pues permitirá implementar un espacio de coordinación y articulación para la elaboración de propuestas que hagan posible incrementar la recaudación del Fondo, beneficiando a los pensionistas mineros, metalúrgicos y siderúrgicos.

Medidas para garantizar el acceso a la justicia

De otro lado la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que las acciones laborales surgieron inicialmente como un derecho laboral de los trabajadores. Sin embargo, en el devenir del tiempo se han dado sucesivas leyes que modificaron la naturaleza de dichas acciones, denominándolas ahora “acciones de inversión” y dándoles la naturaleza de título valor sujeta a la normativa del mercado de valores, el cual se encuentra bajo la supervisión de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores – CONASEV. Atendiendo a ello, considera que la propuesta consistente en atribuir competencia a los juzgados



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

y salas comerciales sobre pretensiones derivadas de las acciones de origen laboral o de inversión resulta viable en atención a la naturaleza societaria del objeto de la pretensión y la especialidad de estos órganos jurisdiccionales sobre dicha materia.

El objetivo es garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores. Está referida a la competencia en los casos de reclamo de las acciones laborales a fin de que las mismas puedan ser conocidas por el juez civil considerando que la naturaleza de las acciones laborales no es laboral sino civil o mercantil, puesto que se trata de la titularidad que tienen los accionistas sobre las empresas.

Sobre la Modificación del artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

La propuesta legislativa 456/2021-CR señala en su artículo 5 una propuesta de modificación del artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, referida a la determinación del nivel de negociación colectiva.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha establecido algunos criterios con respecto a los trabajadores subcontratados:

“1413. Incumbe al Gobierno tomar las medidas apropiadas para asegurar, por un lado, que no se recurra a la subcontratación como medio de eludir las garantías de libertad sindical que estipula la legislación y, por el otro, que los sindicatos que representan a los trabajadores subcontratados puedan promover efectivamente la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan.

1414. Si bien el empleador o contratista principal puede no estar obligado a negociar con un sindicato que representa a trabajadores contratados por subcontratistas (o con un sindicato que no haya demostrado que alguno de sus miembros trabaja para el contratista principal), nada debería impedirle a ese empleador negociar y celebrar un convenio colectivo en forma voluntaria. Además, el sindicato en cuestión debería también tener la posibilidad de pedirle al empleador de su elección que negocie con él en forma voluntaria, sobre todo porque en casos como el presente sería imposible negociar con cada uno de los subcontratistas. De hecho, debido a la posición dominante del contratista principal en la obra, y a la ausencia general de negociaciones colectivas a nivel del ramo o la industria, la celebración de un convenio colectivo con el contratista principal parece ser la única opción viable para realizar una negociación colectiva eficaz y concertar un convenio colectivo que tenga un ámbito de aplicación suficientemente general con respecto a la obra.”¹

¹ La Libertad Sindical Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, OIT: Ginebra, sexta edición, 2018, p. 267-268. Encontrado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf Revisado el 17 de febrero de 2022



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

A la luz de lo antes mencionado, la CTSS toma en consideración la recomendación del Comité de Libertad Sindical para que sea el Estado el promotor de mecanismos para que las partes definan su forma de negociar colectivamente y el nivel en que lo realizarán, no importando la forma de contratación tal como lo expresa la propuesta legislativa, por lo que propone mantener el primer párrafo de la propuesta de modificación del Art. 44-A.

Sin embargo, es recomendación del MTPE no considerar los siguientes párrafos de la misma propuesta puesto que ya estaría contenido en el artículo 45-A de la legislación vigente del TUO de la LRCT.

Al respecto, es necesario aclarar que si bien el artículo 45-A del TUO de la LRCT señala las formas de negociación en caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, y reglas de articulación y solución de conflictos, ésta solo está regulada para el Régimen Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial.

En ese sentido, la CTSS propone recoger el espíritu de la propuesta legislativa del PL 456/2021-CR y propone agregar el régimen de la actividad minera, regulada por la Ley General del Minería, a dicho dispositivo normativo, actualmente vigente.

Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor

Nuestra Constitución Política del Perú señala en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho, además indica que es base del bienestar social y un medio para la realización de la persona. Por otro lado, en su artículo 27 el Estado garantiza la protección del trabajador contra el despido arbitrario. En ese sentido, uno de los principios constitucionales que rige el derecho laboral es el de continuidad laboral, el mismo que procura la conservación de la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado.

Por otro lado, el artículo 59 de la Constitución señala que en el Perú existe libertad de empresa, comercio e industria y se ejerce en una economía social de mercado. Respecto a esto, el informe del MTPE rescata lo señalado por el Tribunal Constitucional:

“(…), cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

En buena cuenta, la Constitución a través del derecho a la libertad de empresa garantiza el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial en condiciones de libertad; así como la actuación, ejercicio o permanencia, en condiciones de igualdad, de la actividad empresarial y los agentes económicos en el mercado y la protección de la existencia de la empresa.”²

En ese sentido, nuestra legislación plantea que el sistema de Economía Social de Mercado consiste en construir un equilibrio entre ambos derechos, por un lado, el derecho a participar libremente en el mercado, y, por otro lado, el derecho al trabajo y a no ser despedido de manera arbitraria.

En consonancia con ello, la suspensión implica detener por algún tiempo la acción laboral, es así que nuestra legislación en el Art. 12 del D.S. N° 003-97-TR precisa los supuestos de suspensión perfecta y suspensión imperfecta:

- a) La invalidez temporal
- b) La enfermedad y el accidente comprobados
- c) La maternidad durante el descanso pre y post natal
- d) El descanso vacacional
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales
- g) La sanción disciplinaria
- h) El ejercicio del derecho a la huelga
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor
- m) Otros establecidos por norma expresa

La suspensión imperfecta es aquella que se realiza cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador continúa pagando la remuneración, por ejemplo, las vacaciones, el descanso pre y post natal, entre otros casos. La suspensión perfecta, en cambio, se opera cuando el trabajador ya no está obligado a prestar sus servicios, objeto del contrato, y el empleador deja de pagar las remuneraciones correspondientes, por un periodo máximo de 90 días, en los que no se pierde el vínculo laboral, es decir, no se extingue el contrato de trabajo ni configura despido. En todo este tiempo, por lo tanto, la suspensión perfecta tiene el carácter de ser “temporal”.

Al respecto se debe considerar que en el universo de las relaciones de trabajo privadas existen situaciones que podrían salir del control tanto del empleador como del trabajador y afectar la relación típica que pudieran mantener en un determinado momento. En ese contexto, el derecho del trabajo busca proteger la continuidad de la

² Fundamentos 15 y 16 de la Sentencia recaída en el Expediente No 01405-2010-PA/TC.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

relación laboral de la actividad privada mediante la posibilidad de suspender el vínculo contractual por caso fortuito o fuerza mayor.

El artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que se configura 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. Por lo tanto, el caso fortuito o fuerza mayor no depende del empleador sino de situaciones totalmente ajenas a su voluntad, como lo fue la pandemia por el Covid-19, razón por lo cual la reacción del empleador debe ser siempre inmediata, entendiéndose que se actúa para protección de cualquier afectación a la actividad económica que realiza.

- Por otro lado, el proyecto de ley 456/2021-CR propone la siguiente modificación del artículo 15:

TEXTO VIGENTE	Propuesta PL 456
Artículo 15.- 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 medida 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 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días. Para proceder a la medida el empleador deberá contar con autorización firme de la Autoridad Administrativa de Trabajo. La evaluación de la procedencia de la medida deberá tener en consideración que la misma constituye una medida excepcional, por lo que deberá acudirse primeramente a otras medidas menos lesivas a la suspensión o terminación del vínculo laboral. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe verificar la existencia de causa, bajo responsabilidad, dentro del quinto día de presentada la comunicación del empleador. La autoridad debe resolver en cinco días hábiles. De no pronunciarse en el plazo señalado se considerará denegada la solicitud. Contra la decisión se interpone recurso de apelación dentro de tres días hábiles. La falta de resolución expresa dentro de los cinco días hábiles siguientes, significa la denegación de la solicitud. Ante la resolución de segunda instancia se interpone recurso de revisión dentro de los tres días hábiles. La



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

	autoridad debe resolver en los cinco días siguientes. De no hacerlo se considerará denegada la solicitud. La medida de suspensión será improcedente si la empresa o empleador percibe algún crédito, beneficio o exoneración tributaria del Estado. El incumplimiento será considerado como infracción muy grave, sin perjuicio de que la Autoridad o la Inspección de Trabajo disponga el inmediato reinicio de labores con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.
--	--

- La propuesta legislativa del PL 456/2021-CR, en el segundo párrafo, señala *"Para proceder a la medida el empleador deberá contar con autorización firme de la Autoridad Administrativa de Trabajo" (subrayado nuestro).*

Actualmente, la norma vigente señala que el empleador toma la decisión de suspender el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, de manera unilateral, pero señala también que ésta se debe comunicar oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) y paralelamente debe comunicarse al personal comprendido en la suspensión perfecta.

Sobre el particular, el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece que la comunicación de suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Indicar duración de la suspensión
- Indicar fecha de inicio de la suspensión
- Relación de los trabajadores comprendidos en la medida, precisando su domicilio
- Sustentación de la causa invocada
- Pago de la tasa correspondiente ante el Banco de la Nación (0.6455 de una Unidad Impositiva Tributaria por cada trabajador que sea objeto de la medida).

En ese sentido, es opinión del MTPE que *"la medida debe garantizar cubrir la contingencia de manera oportuna, razón por lo cual condicionar la eficacia del acto (carácter ejecutivo) a una posterior decisión confirmatoria de alguna instancia podría dificultar atender dicha situación"*. Asimismo, señala que *"(...) no resulta viable condicionar la eficacia del acto (carácter ejecutivo) a una posterior decisión confirmatoria de alguna instancia administrativa superior"*

- Asimismo, la propuesta de ley propone en su tercer párrafo que antes de que el empleador recurra que la suspensión perfecta o terminación del vínculo laboral, debe adoptar *"medidas menos lesivas"*.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Al respecto, la norma vigente señala que el empleador primero debe otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. German Lora³ señala que la Resolución Directoral General 10-2012/MTPE/2/14 ha establecido que las empresas y la AAT deben tomar en cuenta lo siguiente para validar una suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor:

- i) Debe determinarse con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor.
- ii) Debe determinarse si es que la empresa aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubiera que atenderse durante la suspensión de labores.
- iii) La empresa debe otorgar vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) antes de proceder con la suspensión de labores.
- iv) Deberá determinarse si es que los trabajadores a quienes se les ha aplicado.

Asimismo, la Resolución Directoral General 10-2010/MTPE/2/14⁴ establece con carácter de precedente administrativo vinculante lo siguiente:

“En primer lugar, la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de fuerza mayor (la veda) deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un derecho del trabajador que le corresponde por el cumplimiento de las condiciones previstas en los artículos 10 y siguientes del Decreto Legislativo 713.

Posteriormente, de no lograr cubrirse los días de inactividad con los del descanso anual remunerado a que ya se tiene derecho, la empresa se encuentra autorizada a efectuar la compensación con vacaciones cuyo derecho al goce aún no han sido ganadas por los trabajadores (adelanto de vacaciones), las mismas que pueden adelantarse porque el legislador autoriza a la parte empleadora a hacer uso de su facultad directriz, en su faz organizativa, en este sentido”.

Sin embargo, bajo el criterio de la CTSS, la norma vigente no es taxativa, sino que menciona que “en la medida de lo posible” el empleador puede acudir a otras medidas. En ese sentido, la interpretación de la norma puede ser en detrimento de los trabajadores pues no se puede exigir el cumplimiento de una obligación que no se encuentra definida en la ley. Por lo tanto, consideramos que es necesario recoger la propuesta presentada por el PL 456/2021-CR, en el sentido de que entrega obligatoriedad al empleador de acudir primero a las “medidas menos lesivas” que indica en su propuesta legislativa.

³ Lora, Germán. La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. Revista Veritas N° 52, Julio 2016 / ISSN 1995-2929.

⁴ Lo mismo se establece en la Resolución Directoral General 11-2012/ MTPE/2/14 y en la RDG 12-2012/MTPE/2/14.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Sin embargo, consideramos que, dentro de esas medidas, solo se debe considerar las vacaciones que el empleador debe al trabajador, puesto que entregar vacaciones adelantadas podría ir en perjuicio del trabajador porque le podría causar una deuda con su empleador.

- En cuanto al cuarto párrafo de la propuesta legislativa referente a la reducción de plazos de verificación inspectiva de 06 a 05 días y la resolución de parte de la AAT, German Lora señala que la Resolución Directoral General 11-2012/MTPE/2/14 ha establecido que *“el vencimiento de los seis días acarrea la consecuencia de que la suspensión perfecta de labores se mantenga pendiente de verificación, mas ello no imposibilita que la propia Autoridad Administrativa efectúe una fiscalización para verificar la situación real de determinado centro de trabajo afectado por la suspensión perfecta de labores, pudiendo determinarse en ese estado que la causal invocada en realidad no resultaba acorde con lo verificado por la inspección del trabajo. En consecuencia, el plazo de seis (6) días a que se refiere el artículo 15 de la LPCL solamente es una referencia que determina que este procedimiento deba efectuarse en forma célere, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo”*⁵.

Llama la atención dicha conclusión de la Resolución Directoral General, puesto que una Autoridad Nacional no puede tomar un tiempo normado por ley como un tema referencial, sino que debe ser de estricto cumplimiento, sobre todo en situaciones como ésta, en donde se debe determinar la existencia o no de caso fortuito y fuerza mayor para la procedencia de la suspensión perfecta.

Con referencia a los silencios administrativos negativos en procedimientos de suspensión perfecta, el MTPE señala que *“el numeral 38.1 del artículo 38 del TUO de la LPAG ha dispuesto que el silencio administrativo negativo solo sea aplicable en aquellos casos en los que la petición del administrado pueda afectar significativamente el interés público e incida en los siguientes bienes jurídicos: la salud, el medio ambiente, los recursos naturales, la seguridad ciudadana, el sistema financiero y de seguros, el mercado de valores, la defensa comercial, la defensa nacional y el patrimonio cultural de la nación, así como en aquellos procedimientos de promoción de inversión privada, procedimientos trilaterales, procedimientos de inscripción registral y en los que genere procedimientos de dar o hacer del Estado y autorizaciones para operar casinos de juego y máquinas tragamonedas”*

En ese sentido, se considera viable la propuesta presentada en el PL 456/2021-CR, de cinco días, el cual otorga el carácter de obligatoriedad del cumplimiento de dicho plazo y la oportunidad de presentar recursos de apelación y revisión, por parte del empleador, si fuera el caso. Mas no se considera el silencio administrativo negativo por no estar considerado en ninguno de los supuestos señalados en el TUO de la LPAG.

- Finalmente, en el último párrafo de la propuesta legislativa 456/2021-CR que señala la improcedencia de la suspensión perfecta de labores por recibir algún crédito,

⁵ Lora, Germán. La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. Revista Veritas N° 52, Julio 2016 / ISSN 1995-2929.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

beneficio o exoneración tributaria del Estado, la sugerencia del MTPE es que la propuesta debe ser más precisa en relación a indicar aquellos mecanismos de apoyo vinculados al financiamiento del capital de trabajo, esto en razón de la experiencia señalada en exposición de motivos, en el cual se toma como ejemplo que durante la pandemia del Covid-19 y el Estado de Emergencia sanitaria, cerca de 7,829 empresas que se acogieron al Programa Reactiva Perú también entraron en suspensión perfecta de laborales, perjudicando a 106,055 trabajadores, a pesar de que el objetivo del Programa Reactiva Perú era evitar ello.

Modificación del artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR

El cese colectivo por causa objetiva constituye una forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

De acuerdo a lo que señala el Artículo 46 del TUO de la LPCL, son causas justas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Al respecto, el Tribunal Constitucional considera que las causas del término del contrato no se pueden imputar a la unilateralidad del empleador sino a causas objetivas tal como lo señala la ley

*"El artículo 46° del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso fortuito; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación, por quiebra; y la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que éstos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley."*⁶

En cuanto a los motivos económicos señalados en el artículo 48 del TUO de la LPCL, el cese se produce con ocasión de una mala situación económica y financiera de la empresa, como consecuencia de una insolvencia patrimonial y por elevados gastos financieros que ocasionan pérdidas económicas y deterioran su patrimonio.

En lo referente a las razones estructurales y tecnológicas, esta puede sustentarse en el hecho que la empresa se ve en la imperiosa necesidad de reducir su estructura orgánica y funcional por razón de sustitución o implementación de sistemas de automatización y mecanización.

⁶ Resolución aclaratoria de la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Asimismo, ya se ha mencionado líneas arriba que la actividad empresarial también está protegida por la Constitución siempre y cuando no se vulnere el modelo de Economía Social de Mercado, en donde la actividad empresarial también cumple una función social.

Al respecto la propuesta legislativa 783/2021-CR propone la siguiente modificación al inciso c) del artículo 48:

TEXTO VIGENTE	Propuesta PL 783
c) (...) Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. (...)	c) (...) Asimismo, el empleador <u>no</u> podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento. (...)

La norma vigente señala que la suspensión perfecta de labores en el marco de un procedimiento de cese colectivo tiene aprobación automática de parte de la AAT. Sin embargo, el MTPE señala que es necesario un mayor control de la aplicación de esta medida y sugiere una evaluación previa de parte de la AAT, *de modo tal que se constituya un freno al abuso que pueda generarse de parte del empleador. Lo señalado implica un análisis ex ante de los motivos señalados en el literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL.*

Si bien, proponer una evaluación previa al proceso de suspensión perfecta puede ayudar a proteger a los trabajadores de situaciones arbitrarias, consideramos desde la CTSS que esa medida no es suficiente, toda vez que se ha tomado conocimiento que existen varios procedimientos de suspensión perfecta en el marco de ceses colectivos, que son declarados improcedentes, pero posteriormente la empresa decide no cumplir.

Asimismo, la aplicación de un cese colectivo ya implica en sí mismo un perjuicio a los trabajadores. En consecuencia, no resulta razonable que en medio de ese procedimiento se den herramientas que ponen en una situación de vulnerabilidad a los trabajadores, independientemente de las garantías que se puedan poner en el transcurso.

- Por otro lado, la propuesta legislativa 456/2021-CR propone la siguiente modificación a los incisos e) y f) del artículo 48:



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

TEXTO VIGENTE	Propuesta PL 456
e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;	e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá desaprobada la solicitud si no existiera resolución.
f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.	f) Contra la resolución expresa o ficta desaprobatoria , cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá por desaprobada la solicitud si no existiera resolución . En caso de que la Autoridad Administrativa de Trabajo apruebe la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, cualquiera sea la causa invocada, la ejecución de la medida solo puede realizarse a la conclusión del procedimiento con resolución firme. Los procedimientos vinculados con suspensiones perfectas de labores y cese colectivos se constituyen en procedimientos trilaterales. Cuando por ley, o por decisión de la organización sindical comunicada al empleador, los cambios en las condiciones de trabajo, tales como, categoría, remuneraciones, traslados funciones y geográficos deban ser comunicados a la organización sindical que aflija al trabajador; el incumplimiento de esta obligación, así como la ausencia de una motivación suficiente, afectan el derecho fundamental al debido proceso y vician de nulidad en correspondiente acto que modifica o altera los elementos del contrato de trabajo"



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

En la propuesta de modificación de ambos incisos se plantea que el acto administrativo que confirme la solicitud de pedido de terminación colectiva de los contratos de trabajo por los motivos señalados en el inciso b) del artículo 46 del TUO del DL 728 y que se aplique el silencio administrativo negativo en primera y segunda instancia.

En consonancia con lo expuesto anteriormente, la CTSS recogerá de la propuesta, que solo la AAT puede aprobar la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y luego de resolución firme de la AAT, la empresa o empleador solicitante de la medida podrá ejecutarla. Asimismo, reconocemos de la propuesta la importancia de ver como procedimientos trilaterales los pedidos de suspensión perfecta y cese colectivos. No basta, como refiere el MTPE, la figura de "terceros administrados" puesto que la participación activa de la organización sindical en medidas que podrían resultar perjudiciales para los trabajadores, es indispensable.

5.3 ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tendrá efecto de manera complementaria únicamente sobre el Texto Único Ordenado de la Ley y las Relaciones Colectivas de Trabajo. Las modificaciones propuestas se encuentran en la línea de absolver las Observaciones que hiciese el Comité de Libertad Sindical a nuestro país y que - en su momento- dio lugar a la modificación de la misma. Es una norma que sistematiza pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

El presente proyecto no constituye una iniciativa de gasto público. Por el contrario, evitara proliferación de conflictos y rebajara el número de procesos judiciales sobre la materia.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los Proyectos de Ley 456/2021-CR y 783/2021-CR; con el siguiente **Texto Sustitutorio**:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Artículo 1. Modificación del Decreto Legislativo 892, de participación en las utilidades:

Modifíquense los artículos 2 y el artículo 3 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, en los siguientes términos:

"Artículo 2.

Los trabajadores directos de las empresas comprendidas en el presente Decreto



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

Empresas Pesqueras 10%

Empresas Agrarias 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante

Empresas de Telecomunicaciones 10%

Empresas Industriales 10%

Empresas Mineras 10%

Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%

Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

a) 75% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador. Se considera como días laborados los días de descanso que genera la jornada laboral típica o atípica, así como los días de descanso pre y post natal, licencias, permisos sindicales, incapacidad para el trabajo sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, y hasta 130 días por incapacidad para el trabajador por enfermedad o accidente común. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

b) 25% será distribuido de manera proporcional a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. Solo para efectos del cálculo de esta porción se considerará en la suma de remuneraciones de cada trabajador la que hubiese percibido en los días considerados como laborados señalados en el inciso a) del presente artículo.

El exceso de la participación de los trabajadores que supere el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales estará sujeta a una afectación del treinta por ciento (30%).

Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo."

"Artículo 3.

El treinta por ciento (30%) afectado conforme al artículo 2 se destina al fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores para la capacitación, bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores.

El directorio del fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores está conformado por siete (07) directores de la siguiente manera:

a) Uno (01) designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

- b) Uno (01) designado por el Ministerio de la Producción.
- c) Uno (01) designado por el gremio empresarial de la actividad económica que haya generado el mayor aporte económico.
- d) Dos (02) elegidos mediante votación por los trabajadores de las dos empresas que hayan generado el mayor aporte económico.
- e) Dos (02) elegidos mediante votación por la federación más representativa de los trabajadores de la actividad que haya generado el mayor aporte económico."

Artículo 2. Incorporación de artículos al Decreto Legislativo 892

Incorpórense los artículos 3-A y 3-B al Decreto Legislativo 892 en los siguientes términos:

"Artículo 3-A. Medidas de tutela

Las medidas de tutela en la participación de utilidades son las siguientes:

1. La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria informa semestralmente con indicación de montos, y de forma detallada y documentada, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los casos que con posterioridad a la declaración jurada del ejercicio hayan establecido por cualquier vía o modo un mayor saldo de la renta neta imponible.
2. La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y los demás organismos públicos de fiscalización implementan controles para evitar la evasión, elusión o fraude fiscal respecto al control de los bienes y servicios que se brindan, producen o exportan.
3. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscaliza y verifica el pago de las utilidades a los trabajadores, incluyendo los casos en que se determine con posterioridad un mayor saldo de la renta neta imponible declarada.
4. El empleador entrega información contable del cálculo de las utilidades a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y a los sindicatos del ámbito.
5. Independientemente del procedimiento concursal que solicite la empresa, se encuentran prohibidas de hacerlo cuando:
 - a) Lo haga con la finalidad de disminuir su patrimonio.
 - b) Lo haga con una empresa vinculada o de su mismo grupo económico.
 - c) Cuando tenga en suspensión perfecta a sus trabajadores.
 - d) Cuando tenga procedimiento o proceso por ceses colectivo de trabajadores.
 - e) Cuando no haya otorgado el pago de las utilidades a sus trabajadores.

Los funcionarios o servidores públicos incurrir en falta grave cuando omiten, rehúsen, retarden o incumplan lo dispuesto por la presente ley o en la determinación, cálculo, trámite o reparto de utilidades a los trabajadores. Esto es independiente a las sanciones civiles o penales correspondientes.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

El empleador incurre en sanción económica del pago del doble de la utilidad neta del año anterior declarado cuando omita, rehúse, retarde o incumpla lo dispuesto por la presente ley o disminuya la determinación, cálculo, trámite o reparto de utilidades a los trabajadores. Lo dispuesto es independiente a las sanciones penales o civiles que correspondan.

Artículo 3-B. Proceso de liquidación

La liquidación de los activos de las comunidades laborales, mineras o industriales se realiza mediante un proceso de liquidación a cargo del fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores. Los activos pasan a formar parte del patrimonio del ente con mayor representatividad del sector de trabajadores al que pertenecen los activos liquidados, asegurando el uso, goce y disfrute de todos los trabajadores."

Artículo 3. Modificación del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

Modifíquense los artículos 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, incorporando el artículo 44-A, y 45-A del mismo cuerpo normativo, en los siguientes términos:

"Artículo 44-A.

Las personas jurídicas, grupos empresariales, grupos económicos o empresas que presten servicios para otra principal, se consideran como una sola empresa, por lo que se ubican en el nivel "de empresa" para efectos del derecho de negociación colectiva. Los procesos de organización empresarial, como es la descentralización productiva, contratación, subcontratación, intermediación, entre otras formas, no afectan el nivel de empresa y el ámbito de representación de las organizaciones sindicales.

Artículo 45-A.

En el caso del sector minero y en el Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR, MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una.

En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad. Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa"

Artículo 4. Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifíquese el artículo 15 y los incisos c) y f) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

"Artículo 15. Caso fortuito y fuerza mayor

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días.

Para proceder a la medida, el empleador deberá contar con autorización firme de la autoridad administrativa de trabajo.

La evaluación de la procedencia de la medida deberá tener en consideración que la misma constituye una medida excepcional, por lo que deberá acudir primeramente a otorgar vacaciones vencidas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La autoridad administrativa de trabajo debe verificar la existencia de causa, bajo responsabilidad, dentro del quinto día de presentada la comunicación del empleador. La autoridad debe resolver en cinco días hábiles. Contra la decisión se interpone recurso de apelación dentro de tres días hábiles. Ante la resolución de segunda instancia se interpone recurso de revisión dentro de los tres días hábiles. La autoridad debe resolver en los cinco días siguientes.

La medida de suspensión será improcedente si la empresa o empleador percibe algún crédito, beneficio o exoneración tributaria u otro mecanismo de apoyo económico financiado por parte del Estado. El incumplimiento será considerado como infracción muy grave, sin perjuicio de que la autoridad disponga el inmediato reinicio de labores con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.

Artículo 48. Procedimientos de extinción por motivos económicos y análogos

"c) (...)

En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la autoridad administrativa de trabajo una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, la cual deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador **no** podrá solicitar la



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento.

(...)

f) Contra la resolución expresa o ficta desaprobatoria, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

En caso de que la autoridad administrativa de trabajo apruebe la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, cualquiera sea la causa invocada, la ejecución de la medida solo puede realizarse a la conclusión del procedimiento con resolución firme.

Los procedimientos vinculados con suspensiones perfectas de labores y cese colectivos se constituyen en procedimientos trilaterales. Cuando por ley, o por decisión de la organización sindical comunicada al empleador, los cambios en las condiciones de trabajo, tales como, categoría, remuneraciones, traslados funciones y geográficos deban ser comunicados a la organización sindical del trabajador afectado; el incumplimiento de esta obligación, así como la ausencia de una motivación suficiente, afectan el derecho fundamental al debido proceso y vician de nulidad el correspondiente acto que modifica o altera los elementos del contrato de trabajo".

Artículo 5. Medidas para garantizar el acceso a la justicia

Los juzgados y las salas comerciales conocen, en primera y segunda instancia respectivamente, las pretensiones derivadas de las acciones de origen laboral o de inversión referidas a la entrega, registro, transferencia, o ejercicio de derechos accionarios, sin importar su cuantía, debido a su naturaleza societaria. En los distritos judiciales donde no existan juzgados o salas comerciales, estas pretensiones serán conocidas por los juzgados y salas civiles, respectivas. La sala civil de la Corte Suprema de Justicia de la República conoce los recursos de casación que se deriven en materia de acciones laborales

Artículo 6. Comisión para la propuesta de reforma del régimen especial de jubilación minera

Constitúyase la Comisión Especial para la revisión y elaboración de propuestas para optimizar y lograr que todas las empresas mineras aporten al régimen de la Ley N 29741, Fondo Complementario de Jubilación Minera. Esta comisión estará integrada por un representante del Ministerio de Energía y Minas, uno del Ministerio de Economía y Finanzas, uno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tres de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú. Se instala dentro de los 10 días calendario de publicada la presente ley y culmina con la entrega de un informe dentro de los 90 días calendario tras su instalación.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

DISPOSICION TRANSITORIA

ÚNICA. Reglas de articulación

En cumplimiento de la directriz constitucional que ordena el fomento de la negociación colectiva, cuando en una actividad no exista negociación colectiva por rama de actividad, la organización sindical más representativa tendrá legitimidad negocial suficiente, establecido dicho nivel con la sola presentación del pliego de reclamos.

En caso existan niveles y convenios colectivos de empresa, el pliego referido en el párrafo anterior propondrá las reglas de articulación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA. Adecuación del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de su vigencia.

Dese cuenta
Sala de Comisiones
Lima, 18 de marzo de 2022.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/2021-CR Y 783/2021-CR,
MEDIANTE LOS CUALES SE PROPONE LA
LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS
LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 22/03/2022 17:18:12-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 21/03/2022 14:49:36-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/03/2022 12:52:26-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA JORGE
ALFONSO FIR 21456255 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2022 14:40:43-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/03/2022 17:32:42-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 22/03/2022 18:02:55-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/03/2022 10:43:16-0500