Proyecto de Ley N° 317/2021-CR

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
29 SEP 2021
RECIBIDO
Firma ... Hora 14:29

Proyecto de "Ley que incorpora el artículo 52-A, al TUO del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, para regular el cese individual por causas objetivas"

El Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa de la Congresista MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO, en uso de las facultades de iniciativa legislativa previsto en el numeral 1) del artículo 102° y del artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en literal c) del artículo 22°, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 52 AL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR, PARA REGULAR EL CESE INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar el artículo 52 A al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, incorporando la figura jurídica de la extinción de vínculo laboral individual por causas objetivas.

Artículo 2.- Incorporación del artículo 52 A al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR,

Incorpórese el artículo 52 A al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, con el siguiente texto:

> *"**Artículo 52 A.**- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 48, el empleador podrá extinguir la relación laboral de un número de trabajadores inferior al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, invocando como causales las previstas en los literales a), b) y d) del artículo 46 de esta ley.*
>
> *El reglamento aplicable al presente artículo establecerá el procedimiento a seguir, así como los beneficios que le corresponderá percibir al personal cesado bajo el presente artículo y el mecanismo de impugnación de dicho despido."*

Artículo 3.- Reglamentación

El artículo 52 A deberá ser reglamentado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en un plazo no mayor de 180 días naturales desde la publicación de esta Ley.

Lima, 19 de septiembre de 2021

Congreso de la República

José Alberto Arriola Tueros
Congresista

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la República
Directivo Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Acción Popular

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **06** de **octubre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 317** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, regula la facultad de la entidad empleadora de poner fin colectivamente a los contratos de trabajo en la medida en que se presenten causales objetivas relacionadas al funcionamiento de la empresa. Es así como en el artículo 46 de la LPCL se señala que las causales para la terminación colectiva de los contratos de trabajo son:

(i) El casofortuito y fuerza mayor,

(ii) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales oanálogos,

(iii) La disolución y liquidación de la empresa y

(iv) La quiebra y la reestructuración patrimonial.

A pesar de lo señalado, esta facultad se encuentra limitada en la medida en que -según el artículo 48 de la LPCL- el cese colectivo de los trabajadores por motivos económicos,tecnológicos, estructurales o análogos procederá solo en aquellos casos en los que se desvincule como mínimo al 10% del total del personal de la entidad empleadora, caso contrario no procederá el cese colectivo. El problema de esta regulación consiste en que, a pesar de que existan motivos objetivos que sustenten el cese de trabajadores, siel cese no involucra como mínimo al 10% de los trabajadores, la entidad empleadora se encuentra atada de manos y obligada a seguir contando con dichos trabajadores en su planilla.

Esto puede deteriorar la capacidad financiera de la empresa, lo cual puede incidir en perjudicar el empleo de otros trabajadores de la empresa por estos problemas y a la larga puede afectar la supervivencia de la misma.

Ahora bien, la problemática se incrementa si tenemos en cuenta que la posibilidad práctica de que una entidad empleadora proceda efectivamente con el cese colectivo es reducida.

En efecto, entre el 2011 y noviembre de 2018, la Dirección General de Trabajoha resuelto un total de veinticuatro (27) solicitudes de terminación colectiva de contrato de trabajo, de los cuales solo ha aprobado cinco (5) solicitudes, mientras que catorce (17) fueron desaprobadas y en cinco (5) casos se ordenó un nuevo pronunciamiento del órgano inferior.

En la tabla que se presenta a continuación, se detalla cómo se han resuelto las distintas solicitudes mencionadas en el párrafo precedente:

Causa objetiva[1]	Número de solicitudes	Estado de solicitud
Económicos, tecnológicos, estructurales o análogos	22 solicitudes	5 solicitudes fueron declaradas nulas
		5 solicitudes fueron aprobadas
		12 solicitudes desaprobadas
Caso fortuito o fuerza mayor	5 solicitudes	Ninguna aprobada

Esto significa que, en un periodo de 7 años, solo el 20% de las solicitudes presentadas han sido aprobadas. Como se puede apreciar, las entidades empleadoras no solo cuentan con una limitación legal al momento de llevar a cabo el cese colectivo, sino que también en la práctica las solicitudes de cese no suelen ser aceptadas.

1.2 Legislación comparada:

En este punto, conviene precisar cómo se viene regulando el cese colectivo de los trabajadores en legislación extranjera a efectos de tomarlo como referencia y evaluar su aplicación práctica en nuestro país.

En Chile, no existe una definición de despido colectivo por causas económicas. Sin embargo, adicionalmente al término del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, renuncia, faltas graves cometidas por el trabajador, la legislación chilena contempla la posibilidad del despido en caso de necesidades y modernización de la empresa, entre otros supuestos que en los cuales basta la existencia de un trabajador. En efecto, en el artículo 161 se señala que:

> *"Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las letras a) y b) derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168".*

Por su parte, en México, en la Ley Federal de Trabajo no se contempla un

[1] Las resoluciones de la Dirección General de Trabajo a las cuales nos referimos son: 15-2011/MTPE/2/14,25-2011/MTPE/2/14, 13-2011/MTPE/2/14, 25-2011/MTPE/2/14, 1-2015/MTPE/2/14, 06-2015/MTPE/2/14, 67-2016/MTPE/2/14, 83-2016/MTPE/2/14, 107-2016/MTPE/2/14, 114-2016/MTPE/2/14, 132-2016/MTPE/2/14, 23-2017/MTPE/2/14, 41-2017/MTPE/2/14, 57-2017/MTPE/2/14, 59-2017/MTPE/2/14, 76-2017/MTPE/2/14, 251-2017/MTPE/2/14, 263-017/MTPE/2/14, 270-2017/MTPE/2/14, 3-2013/MTPE/2/14,40-2013/MTPE/2/14, 81-2015/MTPE/2/14, 104-2016/MTPE/2/14, 12-2011/MTPE/2/14 y 3-2011/MTPE/2/14.

número específico de trabajadores necesarios para que la entidad empleadora proceda con la terminación colectiva de los contratos de trabajo en caso de cierre de empresas, fuerza mayor o caso fortuito, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, entre otros.

2 Sustento de la incorporación del artículo 52 A y el contenido de la propuesta:

Como hemos explicado, actualmente las entidades empleadoras que cuentan con una causa objetiva para la terminación de contratos consistente en motivos económicos, estructurales o análogos no pueden extinguir el vínculo laboral de sus trabajadores en caso el número de personas involucradas no ascienda como mínimo al 10% por ciento de los trabajadores de la Empresa, situación que resulta necesaria modificar por las siguientes razones:

- La condición de supeditar el cese colectivo a un porcentaje de trabajadores va en contra de la propia naturaleza de este tipo de supuesto de extinción de la relación laboral. El objetivo de regular la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas responde a la necesidad de que las actividades económicas de una empresa no sean vean afectadas por el hecho de mantener trabajadores en planilla a pesar de que esto -debido a una causa objetiva- sea contraproducente para la viabilidad del giro de negocio de la empresa, generando en el peor de los casos su salida del mercado.

  Siendo esto así, el número de trabajadores involucrados no deber ser relevante ya que incluso si los trabajadores afectados fueran menos de 10% por ciento la causa objetiva permanecería y, con ello, la necesidad de que los contratos laborales terminen para asegurar la viabilidad de la empresa.

- El hecho que actualmente la norma obligue a que la empresa mantenga trabajadores en su planilla a pesar de que existe una causa objetiva real que motiva la extinción de los contratos de trabajo, solo porque el cese no involucra a más de diez (10) por ciento de trabajadores de la empresa, implica que el legislador se está colocando en la posición del empleador para juzgar que es lo más conveniente para el funcionamiento de la empresa, decisión que debería competer solo a la entidad empleadora en virtud del derecho a la libertad de empresa. La norma solo debería exigir que toda extinción del contrato de trabajo responda a una causa real y justificada, pero en ningún extremo debe suplantar la posición del empleador para decidir qué es lo más conveniente para el desarrollo de sus actividades económicas.

- El incorporar la figura del cese individual va acorde con la figura del despido contemplado en nuestra legislación. En efecto, actualmente es factible el despido individual de aquel trabajador por causas relacionadas a su conducta o a su capacidad, con lo cual resulta lógico y razonable que se pueda producir despidos individuales por necesidades empresariales en casos debidamente justificados.

Finalmente, cabe resaltar que abrir la posibilidad de que se pueda producir ceses individuales por motivos económicos, tecnológicos o análogos no afecta el contenido del derecho a la estabilidad laboral en su vertiente de salida ni ningún otro derecho laboral toda vez que solo se podrá efectuar el cese en caso de causas objetivas.

3. Análisis Costo - Beneficio:

En primer lugar, incorporar la figura del cese individual por causas objetivas no genera ningún gasto al Estado peruano.

Asimismo, como hemos mencionado, no se genera ninguna afectación a los derechos laborales de los trabajadores en la medida en que la facultad de extinguir una relación laboral está supeditada a la existencia de una causa objetiva, como actualmente se encuentra regulada, solo que no se le supedita a un número de trabajadores como mínimo.

De este modo, se pretende que las causales de extinción previstas en los literales a), b) y d) del artículo 46 de la LPCL puedan ser utilizadas por aquellos empleadoresque pretenden desvincular a un número de trabajadores inferior al 10% del total del personal de la empresa. Cabe recordar que, actualmente, únicamente se pueden invocar las referidas causales si el número de trabajadores a desvincular es igual o mayor al 10% de la planilla total del empleador.

En la misma, a partir de la incorporación de esta figura se sigue protegiendo el derecho a la estabilidad laboral en su vertiente de salida - entendida como el derecho a no ser desvinculado de forma arbitraria- en la medida en que la facultad de extinguir la relación laboral estará supeditada a la existencia de una causa objetiva relacionada con el funcionamiento de la empresa, como actualmente se encuentra regulada.

Finalmente, en cuanto los beneficios de la norma, esta figura permite materializar el derecho a la libertad de empresa entendida como la facultad de organizarse en función de los requerimientos de su actividad y permitirá la viabilidad del desarrollo económico de las empresas.

En resumen, los beneficios netos son:

- Evitar el cierre de la empresa o el deterioro financiero de la misma, de manera que se realicen mayores despidos.
- Evitar que se elimine puestos de trabajo por tener cumplir un mínimo de despidos.
- Permitir condiciones de competitividad para las empresas.
- Facilitar el desarrollo del mercado laboral

4. Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación vigente:

La presente norma modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, con la finalidad de brindar a las entidades empleadoras la posibilidad de extinguir contratos laborales en caso existan causas objetivas que lo sustente y, de esa forma, asegurar la viabilidad económica de la empresa.