



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

LEY DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Los congresistas del Grupo Parlamentario **Juntos por el Perú** que suscriben, a propuesta de la legisladora **Isabel Cortez Aguirre**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa prevista en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y concordante con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1.- Objeto de la Ley



La presente ley tiene por objeto garantizar el goce de los derechos laborales individuales y colectivos reconocidos en la Constitución Política del Estado, respecto de los derechos al trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, participación en las utilidades, jubilación, así como medidas de acceso a la justicia.

Artículo 2.- Modificación del Decreto Legislativo N.º 892, de participación en las utilidades

Modifíquese el artículo 2° y el artículo 3° del Decreto Legislativo N.º 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, quedando redactado de la siguiente manera:

"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:

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

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 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 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.

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 3.- Incorporación de artículo al Decreto Legislativo N.º 892
Incorpórense los artículos 3-A y 3-B al Decreto Legislativo N° 892 en los términos siguientes:

"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 de manera semestral informa con indicación de montos, detallada y documentada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos que con posterioridad a la declaración jurada del ejercicio se haya 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.

La obligación de pago de las utilidades es imprescriptible. Los funcionarios o servidores públicos incurren en falta grave cuando omita, 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.

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 realizan mediante un proceso de liquidación a cargo de 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 4.- Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifíquese los artículos 15° e incisos e) y f) del artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, quedando redactados de la siguiente manera:

"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 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 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.

Artículo 48.-

"[...]"

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 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 afilia 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".

Artículo 5.- Modificación del artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-2003-TR

Incorpórese el artículo 44-A al artículo 44 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-2003-TR, el cual queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 44-A.-

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

La convención colectiva rige en el ámbito en el cual negocien las partes, pudiendo coexistir convenciones de distinto ámbito. 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 comprende el de nivel inferior. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una.

También 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 6.- Protección del fuero y libertad sindicales

Los dirigentes sindicales pueden ser despedidos por causa justa relacionada con su capacidad o conducta. Previo a su despido los empleadores presentarán demanda a fin de probar, en sede judicial, la existencia de la causa justa. El despido procederá cuando la sentencia que declara la existencia de la causa justa adquiere la calidad de cosa juzgada.



Artículo 7.- Modificación del artículo 46 del TUO de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo

"Artículo 46.-

*Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. **La condición de sindicato mayoritario se determina al momento de la presentación del pliego, presentado dentro del plazo definido por la presente Ley colectivamente, cuando existe un sindicato, o sindicatos coaligados, que afilien a la mitad más uno de los trabajadores del ámbito los sindicatos minoritarios no tienen legitimidad negocial.***

*En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. **La regla de eficacia de limitada prohíbe que se extiendan los beneficios pactados a los trabajadores no afiliados; o que, mediante otra fuente, se abonen beneficios iguales o similares; en este último caso, la vulneración de esta prohibición origina el derecho de los trabajadores afiliados a percibir los beneficios otorgados a aquellos trabajadores no afiliados.** De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.*

La vulneración de las reglas establecidas en los párrafos anteriores configura una responsabilidad administrativa y civil del empleador, respecto de los daños y perjuicios producidos a la organización sindical afectada".

Artículo 8.- Calificación de la huelga

La ilegalidad de la huelga es calificada por el juez del lugar donde tendrá lugar la medida. Ninguna decisión administrativa puede enervar el ejercicio del derecho constitucional.

La medida de huelga y su ámbito de determinación comprende a los trabajadores de la empresa principal o de cualquier tercero o de contrata. Igualmente, cuando el inspector de trabajo determine en su visita inspectiva que el empleador realiza actos de afectación de la huelga, como actos de esquirolaje, desplazamiento de trabajadores de empresas terceras o contratista, contratación directa de trabajo, actos de amedrentamiento o coacción a los trabajadores en huelga, y en general actos de injerencia de la medida de autotutela; los trabajadores podrán comprender en su medida de huelga cualesquiera de las modalidades de huelga reguladas en el artículo 81 del TUO de la Ley de Relaciones de Trabajo; e igualmente, la huelga, en caso de ser de eficacia limitada, se convierte en una de eficacia general.

Cuando se requiera el uso de la fuerza pública, ésta sólo podrá intervenir o establecerse en el centro de trabajo mediante mandato judicial; o en auxilio de la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 9.- Incorporación a planillas de personal tercerizado



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Los trabajadores contratados directa o indirectamente para prestar servicios de tercerización y que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley presten servicios para la actividad principal de las empresas son incorporados en la planilla de ésta.

Artículo 10.- Medidas para garantizar el acceso a la justicia

Se establece las siguientes reglas procesales:

1. Competencia sobre acciones laborales:

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, respectivos. 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.

2. De la impugnación de laudos arbitrales:

Es requisito de admisibilidad para impugnar un laudo que el demandante se encuentre en cumplimiento efectivo del laudo impugnado. La nulidad del laudo declarada judicialmente produce sus efectos a partir del día siguiente desde la notificación de la sentencia que adquiera la calidad de cosa juzgada.

Artículo 11.- Comisión para la propuesta de reforma del régimen especial de jubilación minera

Constitúyase 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. La 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 de publicada la presente ley y culmina con la entrega de un informe dentro de los 90 días de instalada.

Artículo 12.- Comisión para la propuesta del tratamiento de la ex – comunidades laborales

Los activos y bienes de las comunidades laborales pasan a formar parte del Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores; para lo que se constituye una Comisión integrada por los representantes de las organizaciones vinculadas con la actividad minera e industrial, y dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para efectos de realizar el inventario de bienes, saneamiento legal y físico, así como su correspondiente inscripción en Registros Públicos.

DISPOSICIÓN FINAL COMPLEMENTARIA ÚNICA. - Vigencia

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.



PERU
CONGRESO
de la
REPÚBLICA

Congresista Isabel Cortez Aguirre

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

DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA ÚNICA. - Derogatoria.

Deróguese la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, así como el Decreto Legislativo N° 1038 que la precisó; así como de todas las disposiciones que contravengan la presente ley.

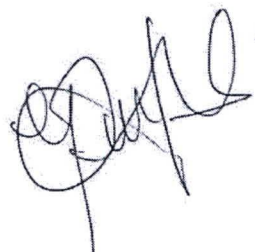
DISPOSICIÓN FINAL TRANSITORIA ÚNICA.- Reglas de articulación:
En cumplimiento de la directriz constitucional que ordena el fomento de la negociación colectiva, cuando en una actividad no exista negociación colectiva por rama de actividad, la organización sindical más representativa tendrá legitimidad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

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

Lima, octubre de 2021.


ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


RUTH LUQUE IBARRA
Directiva Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Juntos por el Perú
CONGRESO DE LA REPÚBLICA


EDGARD REYMONDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **18** 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° 456** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de ley busca modificar el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el 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, así como la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y el Decreto Legislativo N° 1038 que la precisó.

El presente proyecto de ley tiene por finalidad potenciar y garantizar los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, reconocidos en la Constitución Política del Estado. En las décadas pasadas estos derechos han sido tratados como si fuesen de segundo orden y han cedido frente a los poderes de las empresas, por lo que, con la norma que se propone, se busca recuperar la importancia del trabajo como fuente de desarrollo de las personas en equilibrio con la libertad de empresa como fuente de riqueza. En ese sentido, el proyecto aborda los derechos al trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, la participación en las utilidades, así como ciertas medidas de protección en la jubilación y en el acceso a la justicia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y NECESIDAD DEL PROYECTO DE LEY

A raíz de la pandemia del COVID-19 ha quedado en evidencia la debilidad de los procedimientos administrativos seguidos ante la Autoridad de Trabajo lo cual justifica su modificación. Estas debilidades se aprecian en la aprobación automática de las solicitudes presentadas por los empleadores, lo cual lleva a desconocer que tales medidas afectan los derechos laborales. Los actuales procedimientos están regulados a favor de los empleadores considerados como los únicos administrados, olvidando que tras esos pedidos se encuentran los trabajadores a quienes no se considera en tales procedimientos.

En la actualidad, el derecho a la participación en las utilidades de los trabajadores viene siendo afectado por la figura de la tercerización, por lo que esta es una razón más para justificar la derogación de la tercerización laboral masiva. De otro lado, siendo que los trabajadores 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. 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



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

el 25% restante se debe calcular sobre el monto de las remuneraciones percibidas, de este modo, la distribución de utilidades se torna más democrática.

Complementariamente 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.

De igual modo, 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, para lo cual las entidades como SUNAT y SUNAFIL deben asumir funciones de control y fiscalización.

También el transcurso del tiempo ha demostrado que la tercerización laboral afecta gravemente el derecho de igualdad de los trabajadores, puesto que se ha utilizado para reducir el costo de la planilla y no para el desarrollo de actividades especializadas. Asimismo, la tercerización ha supuesto una grave afectación en los derechos de libertad sindical y negociación colectiva puesto que la verdadera empresa aparece oculta del problema. Por ello se plantea derogar la tercerización masiva de servicios, siendo que la misma debe concentrarse únicamente en los verdaderos servicios especializados que se prestan sin un desplazamiento de personal permanente.

Un problema adicional es el concerniente al cumplimiento de los laudos arbitrales resultados de negociaciones colectivas. La experiencia ha demostrado que las empresas impugnan los laudos arbitrales, pero sin cumplirlo, lo cual a la fecha constituye una infracción a la ley, pero no está significando ninguna consecuencia, lo cual, de algún modo, incentiva a impugnar los laudos arbitrales y no cumplirlo, lo cual necesita modificarse con carácter de urgencia.

El problema de la negociación colectiva también se advierte en la atomización del empleador, por lo cual se hace imprescindible definir el concepto de empresa para los fines de respetar el derecho de negociación colectiva.

Asimismo, un problema dejado de lado desde hace tiempo ha sido la regulación del reclamo respecto de las acciones de origen laboral, en lo que respecta a su entrega, registro, transferencia y ejercicio de los derechos accionarios.

Resulta necesario, de igual modo, constituir una comisión para reformar el régimen especial de jubilación minera.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta propone modificar los artículos 2° y 3° del Decreto Legislativo N° 892, así como incorporar los artículos 3-A y 3-B del siguiente modo:



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"

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%.

Asimismo, se propone también cambiar las proporciones en la manera que actualmente se procede a distribuir la participación en las utilidades. Así, de 50% en función de las remuneraciones y 50% en función de los días trabajados, el proyecto plantea que la proporción debe cambiar a 75% en función de los días laborados y 25% en función de las remuneraciones. 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.

Asimismo, en cuanto a los días trabajadores se propone que se incluya 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. Este es el caso de los días de descanso de la jornada, las licencias y permisos sindicales, los descansos pre y post natal, la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional y hasta 90 días en el caso de incapacidad por accidente o enfermedad común. Esta misma lógica aplica para la distribución en función de la remuneración anual, donde deberá considerarse la parte faltante solo para efectos del cálculo de la distribución de las utilidades por este criterio.

También se propone como modificación que sobre las dieciocho (18) remuneraciones se aplique una afectación del 30%, sin ninguna otra restricción considerando que se trata de un derecho de orden constitucional.

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

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



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

También se plantea que los activos de las Comunidades laborales, industriales y mineras sean liquidados y el resultado pase al patrimonio del Fondo de Capacitación y Bienestar de los Trabajadores para el cumplimiento de sus fines. De igual modo, el proyecto prevé la creación de una Comisión para la propuesta del tratamiento de las excomunidades laborales.

En cuanto a las modificaciones planteadas al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se tienen las siguientes:

Se plantea la modificación del artículo 15 del TUO aprobado por D.S. 003-97-TR en el sentido de que la implementación de la suspensión temporal perfecta por caso fortuito o fuerza mayor requiere resolución firme de la Autoridad de Trabajo, tal como en la actualidad de exige, por ejemplo, para el ejercicio de huelga.

También se plantea que la suspensión sea una medida excepcional y residual luego de haberse agotado otras medidas.

Un cambio importante propuesto constituye el silencio negativo, así como la regulación del procedimiento con mayor claridad sobre las instancias procedimentales correspondientes.

De otro lado, se propone la modificación de los incisos e) y f) del artículo 48° del TUO del D. Leg. 728 respecto del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo o cese colectivo.

En la actualidad el procedimiento de cese colectivo está planteado como si el empleador fuese el único interesado, desconociendo la afectación de los derechos de los trabajadores. Por tal razón, se plantea que el procedimiento esté sujeto a silencio negativo; precisándose, como lo ha hecho la Corte Suprema en la CAS. LAB. 21131-2017 Lima, que la ejecución de la medida de cese solo puede hacerse a la conclusión del procedimiento con resolución firme.

Sobre los artículos 44 y 46 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

Otro planteamiento contenido en el proyecto de ley es la precisión conceptual de la empresa en el ámbito laboral, a fin de evitar que los manejos societarios oculten a la verdadera empresa tras las relaciones laborales. De este modo se busca proteger el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva a fin de restablecer el equilibrio negocial necesario en las relaciones laborales.

La experiencia ha demostrado que muchas empresas tercerizan sus servicios o conforman empresas vinculadas que, sin embargo, no actúan autónomamente, sino que prestan servicios en beneficio de una empresa principal que, de ese modo, controla los servicios que se le prestan, incluidas las relaciones laborales.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia

Esta es una práctica que incide negativamente en la negociación colectiva puesto que atomiza las relaciones laborales formales, pero no en la realidad económica. Por ello, la propuesta normativa consiste en tratar a todas esas personas jurídicas como una unidad empresarial para los fines de la negociación colectiva.

Asimismo, la presente propuesta va de la mano con el incentivo a la negociación en varios niveles, entre los cuales habrá de existir una coordinación, cuya finalidad es aumentar el nivel de protección de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva.

Protección de fuero sindical

En armonía con otras propuestas legislativas, se hace necesario que el fuero sindical tenga una real protección puesto que hoy en día no existe ninguna diferencia entre el despido de un trabajador ordinario y la de un dirigente sindical. La propuesta consiste en implementar la figura del "despido – propuesta" que consiste en que la evaluación del despido en el caso de los dirigentes sindical no se lleva a cabo ante el propio empleador como ocurre con un trabajador ordinario, sino ante el juez; siendo que previo al despido se debe haber demostrado, ante el juez, la existencia de la causa justa que se le imputa a los trabajadores cubiertos por el fuero sindical.

Calificación de la huelga

La OIT desde hace mucho tiempo ha observado que en el Perú existe un problema respecto del derecho a la huelga por cuanto la calificación de esta la realiza un ente de la administración y no un juez del Poder Judicial.

El presente proyecto propone que la calificación de la huelga la realice un juez del poder judicial en un procedimiento célere.

De igual modo, postula como medidas de garantía efectiva de la huelga que, ante la comisión de actos antisindicales por parte del empleador durante la huelga, tal inconducta tenga dos consecuencias: primera, habilitar a los trabajadores a realizar diferentes tipos de huelga y, segunda, dar efecto general a la medida de lucha.

Derogación de la tercerización e incorporación de trabajadores a planillas de la empresa principal

Ante la vulneración del derecho de igualdad que el régimen de tercerización ha significado, el proyecto de ley propone la derogatoria de la tercerización masiva de trabajadores con desplazamiento de personal a la empresa usuaria. En ese sentido, los trabajadores que a la fecha de la norma se encuentren bajo el régimen de tercerización de servicios, pasarán a la planilla de la empresa principal.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"

Garantías en el acceso a la justicia

También se abordan dos medidas a fin de garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores.

La primera 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.

La segunda medida está dirigida a evitar la burla en el cumplimiento de los laudos arbitrales producto de una negociación colectiva. La ley establece que la impugnación de los laudos no habilita al empleador a incumplir los laudos, sino que, por el contrario, tiene que cumplirlos. Sin embargo, se observa que los empleadores impugnan los laudos arbitrales económicos, pero no los cumplen, por lo que se hace necesario que se regule como requisito de admisibilidad de la demanda que la empresa cumpla con el laudo.

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

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.

Derogación de normas

El proyecto plantea la derogación de las normas que se oponen al mismo, incluyendo las normas de tercerización laboral.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tendrá efecto de manera complementaria únicamente sobre 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.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

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.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado: Fortalecimiento del Régimen Democrático y del Estado de Derecho (1), Institucionalización del Dialogo y la Concertación (4), Reducción de la pobreza (Política 10); Acceso al empleo pleno, digno y productivo (Política 14); y Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos (Política 28).

Lima, 11 de abril de 2022

Oficio 363-2021-2022-ADP-CD/CR

Señora congresista

CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS

Presidenta de la Comisión de Constitución y Reglamento
del Congreso de la República

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por especial encargo de la señora Presidenta del Congreso de la República, para hacer de su conocimiento que el Consejo Directivo del Congreso, en su sesión presencial realizada el 11 de abril de 2022, con la dispensa del trámite de sanción del acta, acordó que pase para estudio y dictamen, de la comisión que preside, como segunda comisión, el Proyecto de Ley 615/2021-CR, por el que se propone prohibir la tercerización laboral con desplazamiento de trabajadores, deroga norma de tercerización y dispone medidas de igualdad laboral, petición formulada con el Oficio 719-2021-2022-CCR-CR:

Asimismo, se acordó denegar el pedido respecto del Proyecto de Ley 455/2021-CR, por tratarse de una tercera comisión; al respecto, cabe mencionar que las proposiciones legislativas se envían a una o a dos comisiones, como máximo, y en este caso, el mencionado proyecto de ley, se ha remitido a las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.

Finalmente, con relación al Proyecto de Ley 456/2021-CR, por el que se propone garantizar los derechos laborales individuales y colectivos, se deniega el pedido por contar con dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, que forma parte de la agenda.

Con esta oportunidad reitero a usted, señora congresista, la expresión de mi especial consideración.

Atentamente,



HUGO FERNANDO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor del Congreso de la República

c.c. Área de Trámite y Digitalización de Documentos
JVCH/cvd.

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia fiel del original que tengo a la vista, de cuyo contenido no asumo responsabilidad.

Lima, 12 ABR 2022

Ronald Jiménez Puma
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPÚBLICA