



Proyecto de Ley N° 086-2021-CR

JAIME QUITO SARMIENTO

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

Proyecto de Ley N° _____

**PROYECTO DE LEY QUE DEROGA EL
DECRETO DE URGENCIA 038-2020 Y
PROHÍBE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE
LABORES Y EL CESE COLECTIVO DURANTE
LA EMERGENCIA SANITARIA**

El Congresista de la República **BERNANDO JAIME QUITO SARMIENTO**, miembro del Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y, conforme a los artículos 67°, 74, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

I. FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE DEROGA EL DECRETO DE URGENCIA 038-2020 Y PROHIBE LA
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y EL CESE COLECTIVO DURANTE LA
EMERGENCIA SANITARIA**

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto derogar el Decreto de Urgencia 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, y prohibir la suspensión perfecta de labores y el cese colectivo de trabajadores durante la Emergencia Sanitaria.

Artículo 2. Derogatoria

Deróguese 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.

Artículo 3. Prohibición de suspensión perfecta y cese colectivo de trabajadores

Prohíbense la suspensión y la terminación colectiva del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, establecidas en el literal l) del artículo 12°, el artículo 15° y el literal a) del artículo 46°, respectivamente, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, durante la Emergencia Sanitaria.



JAIME QUITO SARMIENTO

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Única. - Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Lima, agosto de 2021.



BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Directivo Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Perú Libre
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Francis J. Paredes Castro.

José Balbuena Eulada

VICTOR WTI PA CC.

H. Elizabeth Taipe

Alfredo Paredes



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **02** de **setiembre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 086** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

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



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



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La suspensión perfecta de labores como institución jurídico-laboral

El contrato de trabajo tiene como uno de sus principios fundamentales el principio de continuidad. En virtud de este principio "el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo (...) busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción"¹. De esta manera, se considera en la doctrina laboral que la principal expresión del principio de continuidad es la resistencia a que el empleador interrumpa o concluya la relación laboral por su sola voluntad².

En este marco, la suspensión del contrato de trabajo, o suspensión de labores, constituye el cese de la prestación de servicios por parte del trabajador y de la obligación del pago de remuneraciones por parte del empleador, sin poner fin al vínculo laboral.

Desde el punto de vista del empleador se trata de una herramienta para hacer frente a situaciones no advertidas, mientras que los trabajadores conservan su puesto de trabajo, entonces la relación se mantiene vigente durante el tiempo que dura la suspensión, diferenciándose así de los casos de cese colectivo, en los cuales se extingue la relación de trabajo³.

En el plano normativo, la suspensión del contrato de trabajo se encuentra prevista en nuestra legislación nacional por el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR; el cual distingue entre la suspensión perfecta y la suspensión imperfecta. Conforme con esta norma, la suspensión perfecta se da cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. La suspensión imperfecta ocurre cuando el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Asimismo, el artículo 12° del citado cuerpo normativo establece las causas de la suspensión del contrato de trabajo: la invalidez temporal; la enfermedad y el accidente comprobados; la maternidad durante el descanso pre y postnatal; el descanso vacacional; la licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar; el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; la sanción disciplinaria; el ejercicio de derecho a huelga; la detención del trabajador, salvo casos de condena privativa de libertad; la inhabilitación administrativa o judicial no mayor a tres meses; el permiso o licencia concedidos por el empleador; el caso fortuito y la fuerza mayor, caso en el cual solo podrá

¹ ARÉVALO, José. *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico, Lima, p. 103.

² CRISTALDO, Jorge. Citado por ARÉVALO, José; ob. cit., p. 104.

³ LORA, Germán. "La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico". En *Revista IUS ET VERITAS*, N° 52, Julio 2016, pp. 270-281.



efectuarse por un plazo de noventa días según el artículo 15°; y otras causas establecidas por norma expresa.

Decreto de Urgencia 038-2020 y afectaciones a los trabajadores

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, entró en vigencia el 15 de abril de 2020, como parte de las medidas laborales del Gobierno del ex presidente Martín Vizcarra Cornejo, para hacer frente a los impactos económicos y laborales de la crisis sanitaria; como parte de la atención a los planteamientos de la CONFIEP y otros organismos empresariales⁴. La norma faculta a los empleadores a suspender unilateralmente la relación laboral con sus trabajadores, sin percepción de remuneraciones, hasta treinta días después que finalice la Emergencia Sanitaria.

En lo que respecta a la suspensión perfecta de labores, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 establece un procedimiento especial que resumimos del siguiente modo.

Potestad al empleador	Los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber pueden optar, excepcionalmente, por la suspensión perfecta de labores (artículo 3, numeral 3.2)
Procedimiento	- Solicitud ex post a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) (artículo 3, numeral 3.2) - Verificación posterior en plazo máximo de treinta (30) días (artículo 3, numeral 3.2). - Resolución de la ATT en siete (7) días posteriores. (artículo 3, numeral 3.3) - Se aplica silencio administrativo positivo (a favor del empleador) (artículo 3, numeral 3.3) - Si no hay correspondencia o se afecta la libertad sindical, se deja sin efecto la suspensión y se abonan las remuneraciones. (artículo 3, numeral 3.4)
Plazo de la suspensión	Las medidas rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Este plazo es prorrogable (artículo 3, numeral 3.5).

Las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 038-2020 ocasionan una mayor desprotección a los trabajadores, pues otorgan la potestad casi absoluta a las empresas

⁴ CONFIEP. Las nueve propuestas laborales de CONFIEP para enfrentar la situación de emergencia. Recuperado de <https://www.confiep.org.pe/noticias/destacado/las-nueve-propuestas-laborales-de-confiep-para-enfrentar-la-situacion-de-emergencia/>



JAIME QUITO SARMIENTO

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

empleadoras de suspender a los trabajadores, a pesar de ser los más afectados por la crisis sanitaria y económica, contraviniendo el deber constitucional de atención prioritaria al trabajo por parte del Estado, establecido en el artículo 23° de la Constitución Política.

De acuerdo a la información contenida en diversas fuentes, el 55% de empleos formales perdidos durante la pandemia, entre abril y junio de 2020, se debieron a la suspensión perfecta de labores, el resto fue por vencimiento de contratos, despidos u otras modalidades; el total de trabajadores afectados por la suspensión perfecta ascendería hasta 328,000 trabajadores en diversos sectores económicos⁵, afectando gravemente su situación, pues se suspende su fuente principal de ingresos en momentos de crisis. En la práctica, se trata de una suspensión indefinida pues el plazo máximo es de 30 días posteriores a la finalización de la pandemia, incluso, se establece que se puede ampliar aún más.

Asimismo, el Anuario Estadístico Sectorial 2020 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo registra que, en el periodo comprendido entre el 22 de abril y el 31 de diciembre de 2020, las empresas y empleadores del sector privado presentaron un total de 39,767 solicitudes de suspensión perfecta de labores, en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020; siendo Lima y Arequipa las regiones con mayor cantidad de solicitudes de suspensión perfecta de labores presentadas a nivel nacional: 20428 y 2630, respectivamente⁶.

REGISTROS DE SOLICITUDES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR
MES, SEGÚN DEPENDENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 Y DECRETO DE SUPREMO N°
011-2020-TR
22 DE ABRIL AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2020

Actividad económica de la empresa (Planilla Electrónica)	MESES										TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	823	547	142	216	46	34	125	13	8	1 941	
DIRECCIÓN RTPE LIMA METROPOLITANA	8 811	5 936	1 520	1 482	631	423	1 319	186	122	20 428	
DIRECCIÓN RTPE DE SAN MARTÍN	371	193	34	47	15	4	13	2	1	680	
GERENCIA RTPE DE AREQUIPA	1 414	770	167	136	66	31	35	4	7	2 630	
GERENCIA RTPE DE LAMBAYEQUE	763	595	118	75	39	9	30	4	5	1 636	
DIRECCIÓN RTPE DE LIMA PROVINCIAS	237	132	38	26	16	8	22	8	3	492	
DIRECCIÓN RTPE PIURA	642	375	100	61	23	13	14	4	1	1 233	
DIRECCIÓN RTPE ANCASH	402	197	67	53	28	30	28	3	7	815	
DIRECCIÓN RTPE DE ICA	310	161	56	51	20	12	23	1	5	639	
DIRECCIÓN RTPE DEL CALLAO	407	214	71	62	20	22	38	7	7	908	
GERENCIA RTPE DE LA LIBERTAD	895	623	111	114	30	15	55	6	3	1 893	
DIRECCIÓN RTPE DE UCAYALI	151	87	23	22	13	2	8	1	2	309	
DIRECCIÓN RTPE DE PASCO	88	36	18	2	4	2	-	-	-	149	
DIRECCIÓN RTPE DE AYACUCHO	78	41	23	19	1	2	2	-	-	167	
DIRECCIÓN RTPE DE TUMBES	97	77	15	18	11	8	5	2	1	235	
DIRECCIÓN RTPE DE HUÁNUCO	206	105	23	35	21	14	13	2	1	420	
DIRECCIÓN RTPE DE JUNÍN	354	212	56	61	38	15	23	1	3	763	
DIRECCIÓN RTPE DE AMAZONAS	86	25	10	11	2	2	6	-	1	143	
DIRECCIÓN RTPE DE APURÍMAC	70	25	10	3	2	1	3	1	2	117	
DIRECCIÓN RTPE DE CAJAMARCA	344	118	29	31	9	10	6	-	2	549	
DIRECCIÓN RTPE DE CUSCO	820	429	145	156	58	39	124	21	14	1 805	
DIRECCIÓN RTPE DE HUANCAYELICA	8	6	2	3	-	2	2	-	-	23	
DIRECCIÓN RTPE DE MADRE DE DIOS	71	29	11	3	2	4	4	-	1	125	
DIRECCIÓN RTPE DE MOQUEGUA	107	70	13	27	15	5	6	1	1	245	
DIRECCIÓN RTPE DE PUNO	122	82	34	19	15	7	15	2	6	302	
DIRECCIÓN RTPE DE TACNA	275	217	33	41	26	5	17	11	6	631	
DIRECCIÓN RTPE DE LORETO	254	127	38	25	12	4	15	3	2	480	
TOTAL	18 246	11 407	2 367	2 798	1 159	724	1 951	262	212	39 767	

Fuente: MTPE. Anuario Estadístico Sectorial 2020

⁵ OJO PÚBLICO. "Más de la mitad de empleos formales perdidos en pandemia fueron por suspensión perfecta". Recuperado de <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>

⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Oficina de Estadística. Anuario Estadístico Sectorial 2020. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf



Por otro lado, se considera que la suspensión perfecta de labores establecida en el Decreto de Urgencia 038-2020 constituye una contravención a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que convocó a los Estados a apoyar el empleo y el mantenimiento de los ingresos de los trabajadores (*Informe COVID-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*), y de la *Resolución N° 1/2020* de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que recomienda a los Estados dar una adecuada protección a los trabajos y los salarios, así como todos los derechos relacionados con el ámbito laboral y sindical.⁷

Suspensión perfecta de labores y privilegios financieros empresariales

Una evidencia de que la suspensión perfecta de labores se ha venido aplicando indiscriminadamente y como parte de un esquema de beneficios y privilegios empresariales; es el hecho de que numerosas empresas beneficiarias del financiamiento otorgado por el Programa Reactiva Perú, creado por el Decreto Legislativo N° 1455, han adoptado las medidas de suspensión perfecta de labores autorizadas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

El Decreto Legislativo N° 1455 crea el Programa de Garantía del Gobierno Nacional para la Continuidad en la Cadena de Pagos, denominado Programa "Reactiva Perú", con el objeto de garantizar el financiamiento de la reposición de los fondos de capital de trabajo de empresas que afrontan pagos y obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios.

Mediante este programa el Ministerio de Economía y Finanzas garantizó créditos colocados a favor de las empresas hasta por 60,000 millones de soles, equivalentes al 8% del PBI⁸. A pesar de que uno de los objetivos de estos créditos privados garantizados por el Estado era afrontar los pagos y obligaciones de las empresas con sus trabajadores, 7,829 empresas beneficiarias se acogieron también a la suspensión perfecta de labores, conforme informó el Ministerio de Economía y Finanzas ante la Comisión de Fiscalización del Congreso de la República, el pasado 18 de agosto de 2020⁹.

Si bien en aquella presentación se informó que 6,796 con el doble beneficio fueron Mypes, lo cierto es que las grandes empresas concentraron, a la vez, la mayor parte de la masa dineraria de los créditos y de trabajadores suspendidos. 817 grandes empresas que se

⁷ CIUDAD, Adolfo. "Suspensión de labores sin pago. Un obstáculo para vencer la pandemia". 15 de abril de 2020. Recuperado de <http://trabajodigno.pe/suspension-de-labores-sin-pago-un-obstaculo-para-vencer-la-pandemia/>

⁸ Ministerio de Economía y Finanzas. Programa de Garantías "Reactiva Perú". Recuperado de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102665&lang=es-ES&view=article&id=6429

⁹ La República. "Reactiva Perú: Unas 7.829 empresas beneficiarias están en suspensión perfecta". 18 de agosto de 2020. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/08/18/reactiva-peru-unas-7829-empresas-beneficiarias-estan-en-suspension-perfecta-empleo-creditos-maria-alva/>



beneficiaron, en su conjunto, con préstamos hasta 3 011 844 428 millones de soles; han suspendido a 106,055 trabajadores, en el periodo señalado, conforme al gráfico estadístico siguiente.

Recurrieron a Reactiva Perú y a la suspensión

Son 5.013 las empresas que recibieron los préstamos del Estado y se acogieron a la suspensión perfecta para separar a sus empleados.

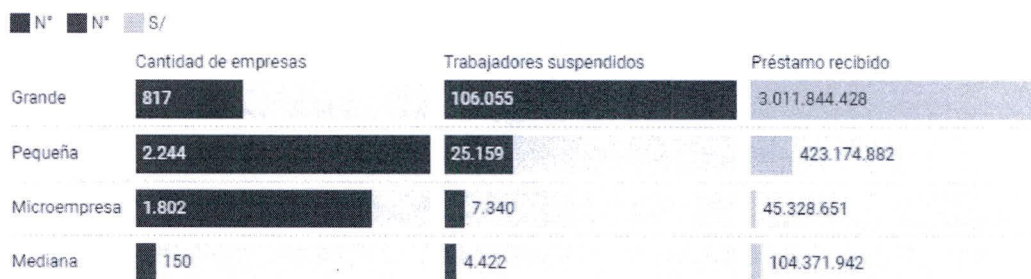


Gráfico: OjoPúblico • Fuente: MTPE y MEF • Descargar los datos • Creado con Datawrapper

Gráfico: OjoPúblico. Fuente: MTPE y MEF. 4 de octubre de 2020.

El criterio constitucional de transitoriedad de los decretos de urgencia

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 no cumple suficientemente con el criterio constitucional de transitoriedad establecido por el Tribunal Constitucional en relación con los criterios de justificación para su promulgación determinados en función a las circunstancias fácticas, con base en el inciso 19) del artículo 118° de la Constitución, interpretado sistemáticamente con el inciso c) del artículo 91° del Reglamento del Congreso de la República¹⁰.

En virtud al criterio de transitoriedad, se requiere que "(l)as medidas extraordinarias aplicadas no deben mantener vigencia por un tiempo mayor al estrictamente necesario para revertir la coyuntura adversa"¹¹. No obstante, el numeral 3.5 de artículo 3 del Decreto de Urgencia dispone que la medida de suspensión perfecta de labores dispone un plazo abierto, hasta treinta (30 días) calendario luego de terminar la emergencia sanitaria, el mismo que es prorrogable por decreto supremo, sin establecer un límite temporal preciso.

Por otro lado, la coyuntura adversa que dificultó la continuidad de la prestación de servicios de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo fue, fundamentalmente, el estado de aislamiento social obligatorio (cuarentena), y la subsecuente restricción de actividades económicas, dispuesto por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020. Habiendo transcurrido más de quince (15) meses del inicio de la emergencia, actualmente, se han superado las medidas de aislamiento social

¹⁰ Cfr. Tribunal Constitucional. Sentencia 008-2003-PI/TC (Fundamento N° 60)

¹¹ Ibid.



económicas, dispuesto por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020. Habiendo transcurrido más de quince (15) meses del inicio de la emergencia, actualmente, se han superado las medidas de aislamiento social obligatorio (cuarentena) y la reactivación económica se encuentra en su fase superior (Fase 4), conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 157-2020-PCM, Decreto Supremo, que aprueba la Fase 4 de la reanudación de actividades económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, publicado el 26 de setiembre del 2020.

La prohibición de suspensión y cese colectivo como medida de protección laboral

En razón de los motivos expuestos, la presente iniciativa se orienta a la protección del empleo y el salario de los trabajadores frente a los impactos de la pandemia y el proceso de reactivación económica. Por esta razón, se considera que no es suficiente la derogatoria del Decreto de Urgencia N° 038-2020, pues subsistiría la potestad del empleador privado de aplicar la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor prevista en el literal l) del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así como la terminación colectiva del contrato de trabajo establecida en el artículo 46° del mismo cuerpo normativo. Por lo que resulta necesario establecer una medida de protección del trabajo y el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración.

En ese sentido, la Resolución N° 1/2020, *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*, adoptada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 10 de abril de 2020, ha formulado como recomendación a sus Estados miembros el aseguramiento de ingresos y medios de subsistencia de las personas trabajadoras:

Proteger los derechos humanos, y particularmente los DESCAs, de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias. Es importante tomar medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales. Las personas que hayan de proseguir realizando sus actividades laborales, deben ser protegidas de los riesgos de contagio del virus y, en general, se debe dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical y negociación colectiva, pensiones y demás derechos sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical.¹²

¹² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Resolución N° 1/2020. Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. 10 de abril de 2020 (Recomendación N° 5). Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>



Asimismo, el informe de la Organización Internacional del Trabajo *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)* señala que en el contexto de la desaceleración económica "es particularmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, globalmente, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica"¹³.

En la experiencia comparada, podemos resaltar el Decreto 329/2020 de la Presidencia de la Nación Argentina, del 31 de marzo de 2020, que prohíbe los despidos sin causa justa o por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, así como las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, durante la emergencia derivada de la pandemia¹⁴, cuya última prórroga amplía la prohibición hasta el 31 de diciembre de 2021, mediante Decreto 413/2021. Asimismo, el artículo 7 de la Ley N° 1309, aprobada el 30 de junio de 2020 por la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, dispone la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores de los sectores económicos públicos, privados y cooperativos "para no ser despedidos, removidos, trasladados, desmejorados o desvinculados de su cargo, excepto los de libre nombramiento, durante el tiempo que dure la cuarentena hasta dos (2) meses después"¹⁵.

Si bien existen antecedentes de iniciativas legislativas durante el periodo parlamentario 2016 – 2021, relacionadas con la regulación de suspensión perfecta de labores, éstas se orientan a situaciones o alternativas distintas a la presente propuesta. En ese sentido, el Proyecto de Ley N° 03269/2018, presentado antes de la pandemia por COVID-19, proponía que durante el procedimiento legal de extinción de contrato de trabajo el empleador no pueda solicitar la suspensión perfecta de labores. Por otra parte, el Proyecto de Ley N° 5175/2020, proponía la modificación del procedimiento de suspensión perfecta de labores establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, mientras que el Proyecto de Ley N° 6737/2020 proponía limitar el plazo máximo de la suspensión perfecta a treinta (30 días), además de impedir que las empresas beneficiarias del Programa Reactiva Perú o del otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo, adopten la medida de suspensión perfecta de labores.

En ese marco, resulta conveniente y necesaria la derogatoria del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a la vez de adoptar una medida de salvaguarda de los ingresos de los trabajadores derivados de su fuente de trabajo, a fin de que la suspensión perfecta de labores y el cese colectivo no sean desvirtuados ni den lugar a nuevos abusos laborales, mientras dure la crisis sanitaria que afecta a los trabajadores del país.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*. 29 de mayo de 2020, p. 11. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

¹⁴ Presidencia de la Nación Argentina. Decreto 329/2020. 31 de marzo de 2020

¹⁵ Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia. Ley 1309. 20 de junio de 2020 (artículo 7)



III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa busca la derogatoria del Decreto de Urgencia 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. En ese sentido, se orienta a preservar el deber constitucional atención prioritaria del trabajo por parte del Estado, formulado en el artículo 23° de la Constitución Política, así como el derecho laboral a percibir una remuneración equitativa y suficiente, amparado por el artículo 24° de la Constitución Política; dejando sin efecto las medidas de suspensión perfecta de labores que estuvieran vigentes.

Asimismo, se establece la prohibición de suspensiones del contrato de trabajo por causales de caso fortuito y fuerza mayor establecidas en el literal I del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, durante la Emergencia Sanitaria, con la finalidad de que este dispositivo no pueda ser ejercido afectando los derechos de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria; así como la prohibición de la terminación colectiva del contrato de trabajo establecida en el artículo 46°.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto no irroga gastos al Tesoro Público, su implementación no supone costos para el Estado, por el contrario, garantiza la protección del vínculo laboral en el ámbito laboral del sector privado, contribuyendo a la recuperación económica del país.

Por un lado, el proyecto beneficia a los trabajadores que se encuentran afectados por la suspensión perfecta de labores y a los trabajadores, en general, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, garantizando su continuidad laboral y por ende su fuente de ingresos durante la pandemia. Por otro lado, las empresas y empleadores del sector privado mejorarán su productividad.

Finalmente, la iniciativa beneficia la recuperación de la fuerza de trabajo y legitima en la ciudadanía las iniciativas estatales para hacer frente a la crisis sanitaria en la medida que concretiza sus deberes constitucionales de protección del empleo.

V. VINCULACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa tiene vinculación con las políticas N° 14 y 18 del Acuerdo Nacional, conforme al siguiente tenor:

"14. Acceso al Empleo Pleno, Digno, y Productivo.

(...) nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.



Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

(...)

"18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

Nos comprometemos a incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado (...)"¹⁶.

¹⁶ ACUERDO NACIONAL. Recuperado de <https://www.acuerdonacional.pe/>