Proyecto de Ley N° _____

El **Grupo Parlamentario Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS DISPOSICIONES LEGALES IMPLEMENTADAS EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto disponer medidas para garantizar los derechos de los trabajadores que se vieron afectados por disposiciones realizadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, sin que exista supuesto habilitante de causa efecto y responsabilidad, para configurarse razonablemente la medida legal.

Artículo 2°. – Prohíbase la ampliación del Decreto de Urgencia N° 038-2020

Se dispone la prohibición expresa de ampliación de plazos en materia de suspensiones perfectas, del 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*, así como las normas complementarias y conexas.

Artículo 3°. – De la suspensión perfecta

Los trabajadores incluidos en el proceso de suspensión perfecta tienen derecho a una indemnización equivalente a la mitad (1/2) del monto dejado de percibir cuando ésta es dejada sin efecto por la autoridad correspondiente.

Por otro lado, los empleadores se ven impedidos de ampliar el período de suspensión perfecta de labores desde la entrada en vigencia de la presente norma.

Artículo 4°. – De las medidas

Los empleadores y trabajadores se encuentran sujetos a observar las siguientes medidas:

1. Los trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de "trabajo remoto" realizan el tránsito hacia la modalidad de "teletrabajo". Dicho tránsito ocurrirá de inmediato para el sector público y privado.

2. Los beneficios laborales y conceptos remunerativos que hayan sido negociados y/o reducidos en el marco de la emergencia sanitaria serán reajustados a solicitud de parte.

   El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá aquellos casos en los que se rechacen las solicitudes presentadas y/o no se llegue a un consenso sobre la materia.

3. Los trabajadores gozarán de licencias sin goce de haber durante el estado de emergencia sanitaria cuando la solicitud de su otorgamiento verse en la protección de su salud. Para ello, solo se requiere la presentación de la solicitud ante su empleador.

   Se prohíbe el condicionamiento a la continuidad en el empleo y/o sanción de aquellos trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo que se rehúsan a retornar a sus labores presenciales pese a que hayan sido vacunados.

4. Los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos(as) y/o personas dependientes del mismo gozarán de una hora diaria de licencia que podrán distribuir en la entrada y/o salida de su jornada de trabajo.

   En cuanto sea compatible con sus actividades, podrán solicitar el tránsito hacia la modalidad de "teletrabajo" y/o solicitar licencias sin goce de haber hasta por veinte (20) días a fin de atender sus obligaciones de cuidado.

   En el caso de hijos(as), se considerará los supuestos de niños(as) hasta los ocho (08) años de edad; a menos que requieran necesidades especiales de cuidado.

5. Se condonan las horas de trabajo adeudadas de los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos(as) y/o personas dependientes del mismo; asimismo, se reducirá a la mitad la cantidad de las horas de

trabajo adeudadas de los trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo.

6. Se prohíbe incluir en la liquidación realizada al término del vínculo laboral las horas de trabajo adeudadas a causa de las disposiciones realizadas en el marco de la emergencia sanitaria. Siendo éstas automáticamente condonadas.

Artículo 5°. – Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Lima, 31 de agosto de 2021

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Roberto Sánchez

E. Reymundo

Ruth Luque Ibarra
Vocera Titular
Grupo Parlamentario
Juntos por el Perú

Sigrid Bazán

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **06** 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° 117** 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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. ANTECEDENTES

En marzo de 2020, se adoptaron medidas inmediatas para hacer frente a la incertidumbre generada ante el contexto nacional e internacional por la emergencia sanitaria a causa de la COVID-19. Estas medidas incluyeron la promulgación de normas que abordan limitaciones al ejercicio de la libertad de tránsito e inciden en el trabajo de las personas.

La adopción de una nueva figura como el "*trabajo remoto*" y la adecuación de la figura de la "*suspensión perfecta de labores*" son ejemplos de las medidas adoptadas en el sector laboral. La primera figura se desarrolló en contraste a la figura del "*teletrabajo*" y la segunda frente a la regulación del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Si bien las figuras en mención redujeron significativamente los costos laborales y permitieron la continuidad en el trabajo es importante señalar que la ausencia de límites en su duración y ausencia de un proceso de revisión sobre la necesidad de su vigencia han generado perjuicios en los trabajadores.

B. DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020

El 13 de abril de 2020, se promulgó el Decreto de Urgencia N° 038-2020 (en adelante DU 038), *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*.

Como señala su objeto, el DU 038 tiene como finalidad establecer medidas extraordinarias de carácter económico y financiero. Ello implicó que se habilite la adopción de medidas como la *suspensión perfecta de labores*; sin embargo, pese a señalarse el carácter extraordinario de las medidas, la solicitud de extensión del plazo de validez de las mismas se realizó en tres (03) oportunidades.

A un año del DU 038, se promulgó la Resolución Ministerial N° 058-2021-TR que habilitó la extensión de la suspensión perfecta de labores hasta el 02 de octubre de 2021 desnaturalizando, una vez más, el carácter extraordinario de la norma.

Por otro lado, si bien se previó que se reconociera el monto dejado de percibir cuando la medida era dejada sin efecto por la autoridad competente; no se fijaron medidas compensatorias para los trabajadores que se vieron afectados por su empleo. Esta omisión genera un espacio de impunidad frente a los trabajadores afectados por quienes utilizan

la medida para impulsar el término de vínculos laborales; por lo que, es necesario que se regulen medidas compensatorias frente a su inadecuado empleo. Consideramos que los supuestos que habilitaban la vigencia de dicho Decreto de Urgencia, han dejado de existir; motivo por el cual no sería ni razonable, ni posible su ampliación.

C. MEDIDAS

En virtud de lo señalado, es necesario complementar las acciones con medidas para paliar los costos asumidos por los trabajadores a raíz de la desnaturalización del carácter extraordinarios de las mismas.

El tránsito de los trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de *trabajo remoto* hacia la modalidad de *teletrabajo* se fundamenta en la irrazonabilidad de la continuidad en el traslado de costos de la prestación de servicios hacia los trabajadores.

Con el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se presentó la figura del *trabajo remoto* pese a que se contaba con una figura que cumplía con la misma finalidad. Se señaló que el *teletrabajo* es una modalidad menos flexible y poco atractiva; siendo que, al 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solo tenía registrado a 1600 trabajadores bajo esta figura. Lo señalado no observa que el traslado y/o reducción de costos no tiene que ser un planteamiento que minimice el impacto económico en los trabajadores.

Aunado a ello, también se plantearon medidas como la reducción de los beneficios laborales y conceptos remunerativos; sin que, a la fecha, se haya dispuesto un proceso de revisión o un período de término ante su adopción. Estas acciones desconocen que no son los trabajadores quienes deben asumir los riesgos laborales y contraviene el principio de ajenidad de los riesgos en la relación laboral.

Por otro lado, el cuidado ha sido uno de los elementos que menos atención ha merecido en este contexto. La lectura del cuidado suele asociarse al aspecto salud y este, a su vez, a la esfera física. La reducción de su marco de análisis conlleva a que no se valore adecuadamente el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores cuando se rehúsan a prestar servicios de manera presencial incluso cuando han sido vacunados.

Es contradictorio que en aras de mantener relaciones laborales se dispongan medidas para reducir los costos laborales que impliquen la suspensión de la prestación de servicios basándose en la decisión del empleador, pero no se

permita que los trabajadores gocen licencias a discrecionalidad a fin de resguardar su salud física y mental.

Un aspecto que tampoco ha sido objeto de revisión es el impacto diferenciado en los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos(as) y/o personas dependientes. Tradicionalmente, el trabajo de cuidado ha sido comprendido como una labor inherente a las mujeres y, en virtud a dicha concepción, se ha naturalizado que no reciban remuneración alguna por su ejercicio.

La Comisión Interamericana de Mujeres sostiene que con la pandemia incrementó la carga de trabajo vinculada al cuidado; sin embargo, en vez de que el aumento genere conciencia sobre la necesidad de una respuesta colectiva, la distribución no es equitativa y recae en las mujeres[1].

El cuidado es una labor que cuando es ejercida de manera "no profesional" es no remunerada; así, esta carga de tareas no ostenta una valoración social ni económica. Las medidas desarrolladas por el gobierno no han observado que el traslado del lugar de trabajo a los hogares no solo irroga mayores gastos económicos hacia los trabajadores sino que implica una mayor asunción de tareas a las mujeres.

Compartir el espacio laboral y asumir la atención de los hijos/hijas y personas dependientes de cuidado suele recaer sobre todo en las mujeres; negarlo sería invisibilizar que los roles de género calan en diferentes aspectos de sus vidas. En ese sentido, urge que se adopten acciones concretas a fin de que no se genere mayores desgastes en el manejo del tiempo dedicado a su trabajo, vida familiar y personal.

Por tal motivo, las mujeres y personas que realicen labores de cuidado deben acceder a una política de licencias complementaria a la vigente y la condonación de las horas de trabajo adeudas que les permita sobrellevar el coste extra de estas labores.

De igual manera, a efectos de ser coherentes con el ejercicio del cuidado a nivel personal, las personas incluídas en el grupo de riesgo también deberían acceder a una condonación de las horas adeudas. Por último, como mecanismo de resguardo ante el término de las relaciones laborales, las horas de trabajo adeudadas a causa de las disposiciones realizadas en el marco de la emergencia sanitaria también deberán ser automáticamente condonadas.

[1] CIM (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer impactos diferenciados.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La presente iniciativa legal plantea la derogación del Decreto de Urgencia N° 038-2020; así como, sus normas complementarias y conexas, derogando todas las medidas que se opongan a la presente regulación, de modo que exista una armonía y sistematicidad dentro del ordenamiento jurídico laboral.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto no genera ningún gasto al erario nacional ni costo negativo. Por el contrario, prevé el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo y su regulación en observancia a la dignidad del trabajador como principio rector. Asimismo, plantea el reconocimiento del derecho al cuidado como elemento base para la adecuación de las medidas que tienen un impacto diferenciado en las personas que realizan labores de cuidado y deben asumir una doble carga a raíz de la compatibilidad del desarrollo de trabajo remunerado y no remunerado.

IV. CONCORDANCIA DE LA NORMA CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
Política 4. Institucionalización del diálogo y la concertación.
Política 5. Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.
Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.