Proyecto de Ley N° 4608/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
30 MAR 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:53 AM

PROYECTO DE LEY QUE DEROGA EL LITERAL B) DEL ARTÍCULO 23 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

El Congresista de la República **BERNARDO 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 LITERAL B) DEL ARTÍCULO 23 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

Artículo Único. Derogación
Se deroga el literal b) del artículo 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación
El Poder Ejecutivo modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, dentro de los treinta (30) días hábiles de su entrada en vigor, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, marzo de 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 18:56:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 15:19:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 18:55:50-0500

JAIME QUITO SARMIENTO
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RAMIREZ Alex Randu FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/03/2023 10:18:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUISPE MAMANI Wilson Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 19:26:36-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **31** de **marzo** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4608/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

MARCO JURÍDICO

CONVENIO 158 DE LA OIT "SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO" (1982)

Artículo 4.- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 7- No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

RECOMENDACIÓN 198 DE LA OIT "SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO" (2006)

I. Política Nacional de Protección de los Trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo
El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario
La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

Artículo 32.- La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador.

Artículo 33.- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas a que se refiere el inciso a) del Artículo 56 de la Ley, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

Artículo 34.- Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 56 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

SOBRE LAS CAUSAS DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las causas de extinción de la relación laboral en el Perú se dividen entre las que se configuran por voluntad unilateral del trabajador, como la renuncia o jubilación; las que se dan por voluntad unilateral del empleador, como es el despido individual o el despido colectivo; y las que son por voluntad concurrente de ambas partes como se da en el mutuo disenso, el cumplimiento de los contratos sujetos a modalidad, entre otros.

Según Toyama, el despido supone la extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empleador que tiene las siguientes características:

> i) es un acto unilateral del empleador por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador; ii) es un acto constitutivo en tanto el empresario no lo propone sino que lo realiza de forma directa; iii) es un acto recepticio puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta sus efectos; y iv) es un acto que produce la extinción del vínculo laboral[1]

Si bien el despido forma parte de la voluntad unilateral del empleador, según Blancas Bustamente el despido se ha ido limitando a nivel de los ordenamientos laborales para proteger al trabajador ante su uso arbitrario o discrecional sustentándose en una causa justa. De esta manera nos indica que "a partir del reconocimiento del despido como "institución causal" se plantea necesariamente la cuestión de establecer cuales son las causas que pueden justificarlo, es decir aquellos supuestos de hecho que al producirse faculten al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo" [2]

Asimismo, podemos observar que el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo "Sobre la relación de trabajo" (1982) -que si bien aún no ha sido ratificada por el Perú, forma parte de la legislación internacional- establece que el término de la relación de un trabajador debe sustentarse en causa justificada que esté relacionada con su capacidad o con su conducta o basada en necesidades del funcionamiento de la empresa. Y, que no se deberá dar por terminada una relación laboral de un trabajador si ésta se basa en su conducta o rendimiento sin que tenga la posibilidad de defenderse de los cargos.

La Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo "Sobre la relación de trabajo" (2006) señala que la política nacional debe proteger a los trabajadores vinculados por

[1] Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido disciplinario en el Perú. IUS La Revista, N° 38, pp. 120-154.
[2] Blancas Bustamante, Carlos. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. p. 68

una relación de trabajo. De esta manera, la legislación nacional debe garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

La Constitución Política del Perú, señala en su artículo 27° que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, así se busca evitar que se cometan abusos contra los trabajadores mediante el despido arbitrario. En esa misma perspectiva, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR se establece que el despido de un trabajador tiene que sustentarse de manera indispensable en la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. Caso contrario, de no mediar causa justa, nos encontramos ante un despido arbitrario, donde el Estado actúa como garante del trabajador que ha sido despedido arbitrariamente.

EL RENDIMIENTO DEFICIENTE COMO CAUSAL DE DESPIDO

En relación con lo anteriormente señalado, abordamos a continuación como el rendimiento deficiente fue incorporado a la normativa laboral como causal del despido. Para empezar, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR diferencia dos tipos de causa justa de despido:

1. Causa justa relacionada con la capacidad del trabajador.
2. Causa justa relacionada con la conducta del trabajador.

Asimismo, en el artículo 23 establece tres tipos de causa justa relacionadas con la capacidad del trabajador:

> a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
>
> **b) <u>El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares</u>** (el resaltado es nuestro).
>
> c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Y, en el artículo 24 establece tres tipos de causa justa de despidos relacionados con la conducta del trabajador, las cuales señalamos a continuación:

a) La comisión de falta grave;
b) La condena penal por delito doloso;
c) La inhabilitación del trabajador

En relación con la causa justa del despido derivada de la conducta del trabajador por comisión de falta grave -es decir, la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato- se contempla como falta grave en el literal b) del artículo 25° de la misma:

> b) **La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción**, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa (el resaltado es nuestro).

En la causa del despido relacionado con la conducta del trabajador, en cuanto al rendimiento, podemos observar que, la falta grave relacionada al rendimiento de labores se sustenta en base a hechos objetivos de una disminución deliberada y reiterada del rendimiento de labores del trabajador, el cual debe ser verificada fehacientemente para ser considerada falta grave y con ello configurarse en causa justa del despido.

En cuanto a la causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, está relacionada con la salud del trabajador, conforme se establece en el literal a) del artículo 23 respecto al detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, lo cual no le permite realizar sus labores correspondientes; y, en el literal c) cuando el trabajador se niega injustificadamente a someterse a examen médico o a cumplir con las medidas establecidas para su recuperación.

Lo señalado son hechos objetivos que se sustentan en la capacidad física o mental del trabajador para su desempeño laboral. Sin embargo, si bien el literal b) del mismo artículo establece que el rendimiento deficiente está relacionado con la capacidad del trabajador, y conforme a los literales a) y c) debería entenderse con su capacidad física o mental, y no con la contemplada por la conducta del trabajador, la cual que tiene otra regulación concebida como la disminución deliberada del rendimiento, ya prevista en el artículo 25 del mismo cuerpo legal.

De esta manera, la norma ha permitido incorporar una causal que está generando diversas interpretaciones en perjuicio de los derechos laborales, así como diversos hechos de abusos laborales, razón por la cual no puede mantenerse este supuesto en la normativa laboral. Mas aún, como se ha indicado, si la disminución del rendimiento de forma deliberada y reiterada ya está regulada como falta grave y, por ende, causa del despido.

Cuadro comparativo: Doble regulación del rendimiento deficiente como causa de despido	
Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: (...) b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; (...)	**Artículo 25.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; (...)

Blancas Bustamente analiza esta causal de despido denominada "rendimiento deficiente" y nos explica las limitaciones que expresa al considerarla una causa relacionada con la capacidad del trabajador, más aún si el ser humano enfrenta diversas adversidades en su vida personal, familiar y laboral, por lo que no puede ser comparado con una máquina.

> La LPC señala que "el rendimiento deficiente", será apreciado "en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de labores y bajo condiciones similares", formula, que resulta, a nuestro juicio, insuficiente e incompleta y que, en modo alguno, ha sido perfilada con mayor nitidez por vía reglamentaria, pues la norma respectiva se limita a agregar una regla sobre la "prueba" de esta causa al indicar que para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como el Sector al que pertenece la empresa"
>
> Destaca, en efecto, la falta de precisión de la LPCL, pues, huelga decir, el ser humano -el trabajador- no es una máquina, y por ello mismo, su rendimiento difícilmente es parejo, factores de diversa índole, entre ellos los de orden anímico o psicológico, alteran en ciertos momentos o épocas el rendimiento del trabajador, como en general de cualquier persona cualquiera sea la actividad que realice. Lo que, sin duda, ha de constituir una situación que afecte la subsistencia de la relación laboral es el "rendimiento deficiente" en cuanto este devenga en "constante". "continuado" o "habitual", lo cual indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento precedente del mismo

trabajador o el promedio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones"[3].

Asimismo, Bravo señala sobre la causa justa en la legislación peruana lo siguiente:

> En nuestro país, en perspectiva de la proscripción emanada del artículo 22 de la Constitución, que cautela el derecho al trabajo y se irradia al artículo 27, es factible que un empleador pueda despedir a un trabajador siempre que para ello medie «causa justa»; naturalmente, también lo puede hacer sin ella, empero resulta ser la existencia de esta, es decir, de la causa justa, la que en cierto modo legaliza el despido, no generando en consecuencia responsabilidad alguna para el empleador que hiciera uso de ella. La causa justa funciona como una suerte de exigencia jurídica de respeto a la protección del despido, en la medida que, si bien no impide la libertad de un empleador para poner fin, unilateralmente, a una relación laboral, lo limita, obligándolo a despedir, de manera justificada, solo en los casos supuestos por la ley[4].

Adicionalmente, artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, ha previsto que el empleador debe de otorgar un plazo razonable para que el trabajador se defienda por escrito antes de despedirlo por causa relacionada con la conducta o con la capacidad el trabajador.

> Aún cuando la LPCL no se refiere específicamente a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones o cambios técnicos producidos en su puesto de trabajo, como una de las razones que podría incidir en su "rendimiento deficiente", no puede negarse que en estos tiempos de acelerada innovación tecnológica, tal hecho podría alcanzar relevancia en el rendimiento del trabajador. La Ley española, que regula específicamente esta figura, prevé en tal caso, garantías mínimas para el trabajador tales como establecer un "plazo de adaptación"[5],

El uso indebido de la figura legal de la causal de rendimiento deficiente ha sido revisado a nivel judicial, constatándose abusos laborales que implican incluso el despido de dirigentes sindicales vulnerándose la libertad sindical. Uno de esos casos fue visto por la Séptima Sala Laboral Permanente, en el expediente Nro. 5423-2020, que revocó la Sentencia de primera instancia que declaraba infundada la demanda de un trabajador con la condición de dirigente sindical sobre nulidad de despido relacionado con el "rendimiento deficiente" señalando que:

---

[3] Blancas Bustamante, Carlos. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Pp. 178-179.
[4] Bravo Montalvo, Washington Luis. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. Revista Oficial del Poder Judicial, Vol. 10, N° 12, p. 171.
[5] Blancas Bustamante, Carlos. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. p. 179

> Este Colegiado, estima que en los despidos sustentados en la capacidad del trabajador por rendimiento deficiente, si el trabajador alega la nulidad de su despido, debe previamente revisarse si en efecto el despido se justifica en causa justa y debidamente comprobada que requerirán de una cuidadosa cualificación, ello en atención a la condición especial del trabajador de pertenecer a una organización sindical y ser representante sindical en ejercicio; al gozar del fuero sindical, circunstancias que refuerza el nivel de protección frente a un despido y sólo si determina la ausencia de dicha causa o la falta de su comprobación objetiva en el proceso corresponderá realizar el análisis respecto a la configuración o no del despido nulo alegado.
>
> Por ello, debe tenerse presente que la protección adecuada contra el despido, es la protección que brinda la Constitución Política del Perú, contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el periodo de prueba; cuya regulación se haya desarrollada en nuestra sustantiva laboral, en el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°, aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo, así como al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; correspondiendo en consecuencia evaluar la concurrencia de ambos requisitos sustanciales para establecer para establecer la validez o no del despido, es decir: i) verificar la acreditación del hecho del despido; ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y iii) verificar la concurrencia y la acreditación de la causa justa de despido de modo objetivo sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido[6]

Como se puede observar, los empleadores están haciendo un uso abusivo de la norma referente al "rendimiento deficiente" como causal de despido relacionada a la capacidad del trabajador y ello debe ser atendido y corregido por el legislador. Así, como lo indica Bravo:

> La causa justa se encapsula en relación con el efecto producido y la falta cometida. El despido, como efecto y sanción, no debe obedecer al poder caprichoso y discriminado del empleador, sino derivar única y exclusivamente de los daños y perjuicios resultantes de la falta del trabajador, debidamente probada y además encajada en el abanico de faltas graves previstas por la Ley; debe responder así solo al equilibrio y mesura[7].

[6] Séptima Sala Laboral Permanente. Sentencia recaída en expediente N° 5423-2020.
[7] Bravo Montalvo, Washington Luis. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. Revista Oficial del Poder Judicial, Vol. 10, N° 12, p. 189.

INCORPORACIÓN DEL "RENDIMIENTO DEFICIENTE" EN LAS POLÍTICAS DE RECONOCIMIENTO Y MEJORA CONTINUA DE LAS EMPRESAS

Diversas empresas privadas que tienen trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 vienen implementando "Políticas de reconocimiento y mejora continua" amparados en las exigencias del mercado y la adecuación de sus empresas, estableciendo criterios de rendimiento, motivación, reconocimiento, evaluación de desempeño y satisfacción.

Las evaluaciones se sustentan en la determinación del periodo evaluado, la asignación de metas y la evaluación del resultado. Cuando la evaluación culmina reconocen a los trabajadores que bajo los criterios de la evaluación establecidos por la empresa han superado los solicitado; y, por otro lado, establecen el rendimiento deficiente de aquellos trabajadores que durante el periodo evaluado no superaron lo solicitado por la empresa. Si bien a los trabajadores que han sido calificados con rendimiento deficiente se establece un plazo de corrección o mejora, por otra parte, pueden ser desvinculados si el bajo rendimiento se reitera en periodos consecutivos o no consecutivos.

De esta manera, no se trata de la capacidad del trabajador devenida en rendimiento deficiente, sino de metas empresariales que se establecen a los trabajadores para que sean cumplidas y que, de no llegar a éstas, se termina justificando el despido amparándose en el literal b) del artículo 23 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

Esta norma ha permitido a las empresas empleadoras iniciar procesos casi de "selección" para generar despidos arbitrarios bajo el manto de una "causa" sustentada en la "capacidad" del trabajador, por lo que no debe continuar en la norma laboral específica y debe ser derogada. Así, por ejemplo, lo ha denunciado públicamente el Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito del Perú:

> Todo trabajador dentro del BCP (excepto los administrativos) se dedica a la venta de líneas crediticias y/o cobro de las mismas, resultando que sus mayores ingresos resultan de "las comisiones", ya sea mensualmente y/o trimestralmente. En ese sentido, todos los trabajadores quieren vender o cobrar más, resultaría ilógico que quieran hacer lo contrario. Sin embargo, para la explotadora BCP, los trabajadores venden y cobran menos a propósito, con el objetivo de perjudicarla (...) al final de cuentas el que decide comprar y/o pagar (una línea crediticia) es "el cliente" y "solo el cliente"; y, los trabajadores no pueden intervenir sobre la decisión de los mismos. Sin embargo, para la explotadora BCP, si no se vende y/o no se cobra más, la responsabilidad es del trabajador, bajo la figura de "NO ALCANZA LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO ADECUADOS" (según su propio comunicado)[8]

[8] Sindicato de Trabajadores del BCP. Comunicado del 11 de septiembre de 2022. Recuperado de https://www.facebook.com/SindicatoBCP/photos/pcb.3304144363143691/3304144186477042/

De lo señalado se deduce que la presente propuesta legislativa no alienta el incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, pues se preserva la causa de despido por falta grave relacionada con la disminución del rendimiento del trabajador, prevista por el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; evitándose la confusa doble regulación existente que perjudica a la parte más débil de la relación laboral, y haciendo prevalecer el Principio Protector del Derecho Laboral, amparado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y la doctrina laboral.

LEGISLACIÓN LABORAL COMPARADA SOBRE EL DESPIDO

El Estatuto de los Trabajadores de España ha regulado la extinción del contrato mediante el despido considerando el despido disciplinario y el despido por causas objetivas. De esta manera, su artículo 52 regula el despido por causas objetivas donde el contrato puede extinguirse en los siguientes supuestos:

> a) por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento;
>
> b) por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo;
>
> c) cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado;
>
> d) por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos períodos de tiempo.

De esta manera, la legislación laboral española regula hechos objetivos por los cuales puede darse el despido, la ineptitud que puede haber sido conocida por el empleador o

haber sobrevenido, indicando que una vez superado el periodo de prueba no podrá ser exigida siempre que ya se haya tenido conocimiento. El otro aspecto está relacionado a la falta de adaptación de los cambios técnicos del puesto de trabajo, previo proceso de reconversión o perfeccionamiento profesional del cargo; y, el ultimo ya son las faltas cometidas por el trabajador.

Por otra parte, el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores regula el despido disciplinario, el cual está relacionado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, siendo considerado uno de ellos la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado. Este último aspecto está relacionado con el despido que tiene como causa la conducta del trabajador mediante la falta grave cuando se da una disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, regulada en el Perú. Como se puede observar, la legislación española no recoge, además del despido disciplinario, otra causal basada en la capacidad del trabajador sobre el "rendimiento deficiente" como se en la legislación peruana y por lo que se considera debe ser derogada.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Tratándose de una iniciativa legislativa de tipo modificatoria, el principal efecto directo sería la derogación del literal b) del artículo 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. De aprobarse la presente iniciativa legislativa, esta disposición sería suprimida del ordenamiento jurídico nacional, siendo que la imputación de causal de despido relacionada con la disminución del rendimiento de las laborales del trabajador permanecería subsumida en el artículo 25 del mismo cuerpo legal, con las características y garantías reguladas por esta última disposición.

Asimismo, se establece una Disposición Complementaria Final Única para que el Poder Ejecutivo adecúe el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el plazo de treinta (30) días hábiles.

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

De convertirse en ley, la presente iniciativa legislativa no irrogará gastos al Tesoro Público, pues con la fórmula propuesta solo se evita la duplicidad de regulación del régimen laboral de la actividad privada respecto al rendimiento deficiente como causal de despido.

Tampoco genera algún impacto económico negativo a las empresas pues, como es sabido, toda regulación de causal de despido recae sobre trabajadores con un vínculo laboral preexistente, siendo que los empleadores podrán seguir invocando la causal de rendimiento laboral deficiente, pero con la mejor precisión que ofrece el artículo 25 del cuerpo legal modificado, es decir, cuando se configura como falta grave al tratarse de un rendimiento deficiente deliberado y reiterado.

Asimismo, se garantiza el carácter tuitivo de la relación laboral y se previenen conflictos laborales derivados de una indebida aplicación subjetiva o arbitraria de la figura del rendimiento deficiente, propia de las imprecisiones de la disposición objeto de la derogatoria. Finalmente, se benefician los trabajadores al tener un marco regulatorio que ofrece previsibilidad y precisión respecto a las conductas que debe evitar en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene vinculación directa con la Política N° 14 del Acuerdo Nacional sobre el Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, mediante la cual se propugna la mejora de la calidad del empleo en condiciones adecuadas[9]. Asimismo, la propuesta se enmarca dentro de los siguientes temas de la Agenda Legislativa 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR: Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente (Tema 52), Mejora en los derechos y condiciones laborales (Tema 53) y Contratación y cese en relaciones laborales (Tema 61).

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO María Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 15:44:12-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ROBLES ARAUJO Silvana Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/03/2023 16:15:37-0500

[9] Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de https://acuerdonacional.pe/