

**INFORME N° 0025-2020-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo

**DE** : **VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de la Dirección de Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA** : Proyecto de Ley N° 5039/2020-CR.

**FECHA** : 26 de mayo de 2020.

---

**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5039/2020-CR, Proyecto de Ley de protección al trabajador frente a despidos durante la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el Covid-19 (en adelante, proyecto de ley).

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante correo electrónico de fecha 19 de mayo de 2020, el Viceministerio de Trabajo solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5039/2020-CR.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre el proyecto de ley en el marco de nuestras competencias.

**IV. ANÁLISIS**

1. El proyecto de ley busca prohibir todo tipo de despido, así como establecer la continuidad de los contratos de duración determinada (suspendiendo sus plazos), tanto en el sector privado como en el sector público. Estas medidas aplicarían durante el Estado de Emergencia y por 30 días hábiles más. Sin perjuicio de lo señalado, el proyecto de ley reconoce la posibilidad de aplicar la suspensión perfecta de labores conforme al marco normativo vigente.



2. Sobre el particular, no es viable la regla de prohibición de despido decretada en el proyecto de ley, pues desconoce que en la realidad se pueden configurar **causas justificadas** para el despido (por ejemplo, la comisión de falta grave) que habilitan al empleador a extinguir el vínculo laboral de forma unilateral, ya sea que se trate de un vínculo permanente o temporal.

Asimismo, existe una falta de correspondencia entre el proyecto de ley y su exposición de motivos en lo que respecta a esta regla de prohibición. En efecto, mientras el proyecto de ley indica que “carece de efecto legal toda terminación unilateral de contratos laborales” (artículo 4), la exposición de motivos señala que “el proyecto de ley que presentamos plantea que, salvo acuerdo expreso entre las partes **u ocurrencia probada de causa legal de despido**, desde la vigencia de la declaración del estado de emergencia nacional (...), y hasta que la misma culmine, carece de efecto legal toda terminación unilateral de contratos laborales (...).”

En todo caso, si es que se acota la prohibición sólo a los despidos sin causa justa, ya el ordenamiento jurídico vigente establece consecuencias legales a favor del trabajador frente a dichos despidos (indemnización por despido arbitrario o reposición, según corresponda).

3. Por su parte, la suspensión de los plazos de los contratos de duración determinada, establecida en el proyecto de ley, resulta inconstitucional por vulnerar el artículo 62 de la Constitución Política. Conforme a dicha disposición, “la libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente **según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase**”.

Asimismo, no queda claro en el proyecto de ley cómo impacta la suspensión de plazos en el caso de los vínculos temporales que se mantienen vigentes y con prestación efectiva de servicios durante el Estado de Emergencia Nacional.

4. El proyecto de ley carece de un análisis de impacto de la medida en la situación económica actual de los empleadores, limitándose a señalar en la exposición de motivos que “es posible que generen [los empleadores] menos utilidades, pero se debe considerar la serie de medidas económicas de incentivos que el Estado viene otorgando a los empleadores, lo que les permitirá afrontar de mejor manera las dificultades generadas por la emergencia”. Sobre el particular, en la exposición de motivos se describe dichos incentivos o ayudas del Estado, sin una evaluación de sus resultados.
5. De otro lado, debe precisarse si el marco temporal de referencia, que emplea el proyecto de ley para la duración de las medidas que propone, es la Emergencia Sanitaria o el Estado de Emergencia Nacional. Mientras el título del proyecto de ley y el artículo 2 señalan que el marco temporal toma como referencia a la Emergencia Sanitaria; otros artículos de la propuesta indican que la referencia es el Estado de Emergencia Nacional.
6. Finalmente, el proyecto de ley señala en su artículo 6 que, de haberse aplicado la suspensión del contrato de trabajo conforme a la normativa vigente, se mantiene el derecho del trabajador a la atención de salud respectiva. Al respecto, cabe indicar que el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en su artículo 5, ya contempla la



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"*

continuidad de las prestaciones de salud por parte del Seguro Social de Salud – ESSALUD para los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores.

Sin perjuicio de lo expuesto, recomendamos que este punto pueda ser analizado por la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, en el marco de sus competencias.

## **V. CONCLUSIÓN**

- En los términos en que ha sido propuesta, la regulación del proyecto de ley sobre el despido y la suspensión de plazos en los contratos de duración determinada no resulta viable por las observaciones planteadas en los puntos 2 y 3 del presente informe.
- El proyecto de ley carece un análisis de impacto de las medidas que propone, lo que estimamos necesario por la incidencia directa de éstas en las relaciones laborales.
- Debiera aclararse si el marco temporal de referencia para las medidas propuestas en el proyecto de ley es el Estado de Emergencia Nacional o la Emergencia Sanitaria.

## **VI. RECOMENDACIÓN**

- Recomendamos que el artículo 6 del proyecto de ley sea puesto a consideración de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, para la opinión técnica respectiva en el marco de sus competencias.
- Igualmente, sugerimos trasladar la propuesta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, al tener incidencia en las relaciones laborales del sector público.

Atentamente,

H.R I-048064-2020