



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0086-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Dirección General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 7369/2020-CR, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 728 y protege el empleo

REFERENCIA : Oficio N° 2306 -2020-2021 –CTSS/CR

FECHA : 25 de mayo de 2021

Es grato dirigirme a Usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del Proyecto de Ley N° 7369/2020-CR, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 728 y protege el empleo (en adelante, el proyecto de ley).
- 1.2. 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.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre el proyecto de ley en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la LPCL).
- 2.3. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. El proyecto de ley tiene por objeto *precisar las restricciones para la aplicación de ceses colectivos, con la finalidad de garantizar el empleo y proteger a los trabajadores y trabajadoras regidos por el Decreto Legislativo N° 728, a fin de no ser injustamente objeto del cese colectivo.*



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 1RXQLBY



3.2. Para tal efecto, el proyecto de ley plantea modificar el artículo 86 del Decreto Legislativo N° 728, estableciendo nuevos requisitos, condiciones y procedimiento para que los empleadores puedan aplicar una terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, conforme se detalla a continuación:

- Previo al acogimiento de un cese colectivo, el empleador debe contar con un informe de una “comisión de los trabajadores”, la cual se conforma de acuerdo con lo establecido en el proyecto de ley.
- Se prohíbe la suspensión perfecta de labores durante el trámite del cese colectivo en la vía judicial.
- Son causas objetivas del cese colectivo *el caso fortuito y la fuerza mayor que afecte gravemente a la empresa*.
- Se establecen supuestos en los que estaría prohibido solicitar el cese colectivo.
- Se establecen supuestos en los que las empresas se encontrarían prohibidas de realizar cualquier procedimiento concursal.
- En los casos de disolución y liquidación, es requisito indispensable para recurrir a la vía judicial la emisión del informe de una “comisión de cinco trabajadores”, la cual se conforma de acuerdo con lo establecido en el proyecto de ley.
- La empresa disuelta o liquidada quedará a cargo del Estado y bajo la administración autónoma de los trabajadores. Además, durante la restructuración de una empresa se prohíbe la suspensión perfecta de labores y el cese individual o colectivo.
- Se establece que la vía judicial es la única competente para determinar el cese colectivo.
- Se excluye de la aplicación de las medidas antes citadas a la micro y pequeña empresa, la cual se rige por su régimen laboral especial; excepto cuando se encuentre vinculada o controlada o administrada por alguna empresa o grupo económico.

IV. ANÁLISIS

Sobre las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajos

- 4.1. El proyecto de ley propone establecer que son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, “el caso fortuito y la fuerza mayor que afecte gravemente a la empresa”.
- 4.2. Si bien la propuesta legislativa considera que el caso fortuito y la fuerza mayor, para justificar una terminación colectiva de los contratos de trabajo, deben afectar gravemente a la empresa, prescinde de un elemento objetivo que sí está considerado actualmente en el artículo 47 de la LPCL: que la gravedad sea de tal magnitud que implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo.





De este modo, se estaría habilitando las terminaciones colectivas de los contratos de trabajo por sucesos o hechos provenientes de la acción de la naturaleza o del ser humano que afecten gravemente el funcionamiento de la empresa, sin llegar a ocasionar la desaparición de todo el centro de trabajo o de una parte de él; medida que no se condice con el objeto del proyecto de ley, el cual consiste en *precisar las restricciones para la aplicación de ceses colectivos*.

- 4.3. De otro lado, el proyecto de ley no contempla la posibilidad de que los empleadores soliciten terminaciones colectivas de los contratos de trabajo por causas basadas en las propias necesidades de funcionamiento de la empresa, como son los “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” previstos en el literal b) del artículo 46 de la LPCL.
- 4.4. Al respecto, el legislador peruano, al momento de incorporar los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos como causas objetivas del cese colectivo, ha tenido como marco de referencia el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982, el cual, si bien no ha sido ratificado por el Estado Peruano, brinda importantes directrices para determinar el sentido y los alcances de la regulación nacional sobre esta materia.

En efecto, el artículo 4 del Convenio N° 158 de la OIT admite la posibilidad de concluir la relación de trabajo cuando exista una causa justificada *basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*. Precisamente, la parte III del referido Convenio enuncia estas causas como “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”, y establece disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por tales motivos.

- 4.5. Como lo señala Arce, los “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” son causas objetivas con características distintas a las del caso fortuito y la fuerza mayor. Si bien todos estos supuestos se refieren a hechos que no involucran a la voluntad ni del trabajador ni del empleador, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos tienen perfiles difusos y de difícil concreción en torno a determinar los puestos de trabajo excedentes¹.
- 4.6. Claro está que no todas las necesidades empresariales (sean económicas, tecnológicas, o estructurales) pueden justificar una terminación colectiva de las relaciones de trabajo, pues ello supondría priorizar completamente el interés empresarial en perjuicio del derecho al trabajo. Se trata, más bien, de situaciones excepcionales que ponen en peligro la propia viabilidad empresarial y que hacen necesario que el empleador realice ajustes (reducciones) a la planilla de trabajadores, para proteger la productividad y competitividad.
- 4.7. Lo expuesto en el párrafo anterior se condice con los criterios interpretativos establecidos por la Dirección General de Trabajo del MTPE, órgano competente para

¹ Arce Ortiz, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores, pp. 557-558.





resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre terminaciones colectivas de los contratos de trabajo por causas objetivas; criterios que son tomados en cuenta por las Autoridades Administrativas de Trabajo de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que también conocen de estas solicitudes.

- 4.8. Así, por ejemplo, acogiendo lo señalado por la doctrina nacional sobre los motivos económicos, en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14 del 16 de enero de 2013, la Dirección General de Trabajo del MTPE señala lo siguiente:

“(S)e entiende por causa económica: “aquella situación caracterizada porque los costos de producción de bienes y de servicios que constituyen su objeto (el de la empresa) son superiores a los ingresos obtenidos de lanzar esos mismos bienes y servicios al mercado”². En consecuencia, lo decisivo para evaluar una crisis económica dentro de la empresa es que el negocio llegue a una situación inestable e inviable. Asimismo, se debe demostrar que el cese colectivo del número señalado de trabajadores es la medida necesaria para superar la situación de crisis presentada en la empresa”.”

A partir de ello, la precitada resolución directoral general establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo, para autorizar un cese colectivo por motivos económicos, debe tener en cuenta, entre otros criterios:

“**El carácter finalista de las medidas propuestas:** se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma. De la misma manera, “las medidas que se adoptan garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa”.

- 4.9. Con respecto al cese colectivo por motivos estructurales o análogos, la Dirección General de Trabajo ha establecido en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 del 3 de abril de 2017, con carácter de precedente administrativo de observancia obligatoria, lo siguiente:

“La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales tiene lugar por la necesidad de reducir personal a raíz de las transformaciones producidas en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento. Así, las causas estructurales refieren, sin el requisito concurrente de la renovación de equipos y maquinarias, a la introducción de nuevo sistemas de producción o de trabajo, reorganización de la estructura interna y, en general, la adecuación del tamaño, funciones y formas de operación de la empresa a las necesidades del mercado³, debiendo ser ello de una magnitud tal que conlleve a la necesaria finalización de relaciones laborales. El empleo de esta forma de extinción colectiva de las relaciones laborales tiene por objeto el eficaz funcionamiento de la empresa, esto es, la recuperación de su viabilidad económica ante una situación deficitaria o, en todo caso, la preservación de su productividad y competitividad frente a un escenario que se presenta como desfavorable de mantenerse las condiciones actuales; todo ello en el marco de la libertad de empresa reconocida constitucionalmente.” (subrayado agregado)

² Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Palestra Editores, pp. 242.

³ Blancas Bustamante, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores: Lima, pp. 737.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 1RXQLBY





4.10. Con respecto a los motivos tecnológicos, tomando en cuenta también lo señalado por la doctrina nacional, la Dirección General de Trabajo, en la Resolución Directoral General N° 267-2019-MTPE/214 del 17 de diciembre de 2019, dice lo siguiente:

“(L)os cambios tecnológicos están referidos a la renovación de los equipos y maquinaria de la empresa, o dicho de otro modo, al cambio del aparataje técnico de su organización productiva, así como a la introducción de nuevas tecnologías. (...). Claro está que la renovación tecnológica ha de ser de una magnitud suficiente para hacer necesaria la extinción colectiva de los contratos de trabajo. De este modo, la sola introducción de nuevos equipos o instrumentos (nuevas tecnologías) no se configura como una causa suficiente para el cese colectivo, siendo necesario demostrar de qué forma los cambios tecnológicos que se alegan conllevan a la supresión de puestos de trabajo”.

4.11. Al respecto, la extinción colectiva de los contratos de trabajo fundada en causas económicas, tecnológicas o estructurales se encuentra prevista en otros ordenamientos jurídicos, como los que citamos a continuación:

- En el caso de Chile, el Código del Trabajo prevé en su artículo 161 que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Inclusive, a diferencia de la verificación previa administrativa que establece la LPCL peruana, la legislación chilena habilita al empleador a aplicar directamente esta causal de extinción de los contratos de trabajo; decisión que puede ser impugnada luego en sede judicial por el trabajador, en caso considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal.

- Por su parte, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España prevé en su artículo 49, numeral 1, inciso i), que el contrato de trabajo puede extinguirse por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por su parte, el artículo 51 define cuándo concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas para la extinción de los contratos de trabajo y regula el procedimiento de regulación de empleo que ha de seguir el empleador ante la autoridad laboral.

4.12. Por todo lo expuesto, no encontramos razonable que, con la modificación del artículo 46 de la LPCL, se elimine la posibilidad de aplicar terminaciones colectivas de contratos de trabajo por causas objetivas basadas en necesidades empresariales (económicas, tecnológicas, estructurales o análogas), en aquellos casos en los que el cese colectivo es una medida indispensable para superar una situación excepcional o extraordinaria que pone en peligro el buen funcionamiento de la empresa. Como se ha señalado anteriormente, la medida de cese colectivo -en ese contexto- busca garantizar la





viabilidad del proyecto empresarial y, con ello, preservar el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa.

- 4.13. En lugar de ello, consideramos adecuado que, en caso la Autoridad Administrativa de Trabajo apruebe la solicitud de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, corresponda el abono de una compensación económica a los trabajadores cesados, pues la extinción del contrato obedece en este caso a hechos o situaciones no imputables a ellos. Asimismo, la compensación económica les serviría de respaldo para enfrentar la posterior situación de desempleo.

A modo de referencia, podemos remitirnos nuevamente a la legislación comparada:

- Al respecto, tenemos que el artículo 163 del Código del Trabajo chileno prevé que, si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a que se refiere el artículo 161, el trabajador deberá recibir una indemnización por años de servicio, cuyo monto será convenido individual o colectivamente por las partes, siempre que este fuere superior al equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración (once mensualidades).
- En el caso de España, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, en los casos que con motivo de un procedimiento de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será la fijada en los acuerdos entre las partes, y como mínimo en todos los casos de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Sobre el requisito del informe de la comisión de los trabajadores

- 4.14. El proyecto de ley propone que, antes de acudir a la vía judicial para acogerse a una terminación colectiva de relaciones de trabajo, el empleador debe contar con un informe de la “Comisión de los Trabajadores”. Esta comisión se conformaría por cinco trabajadores sindicalizados o, de no existir sindicato, por cinco trabajadores vinculados a la producción y que no ocupen cargos de dirección; en ambos casos, elegidos democráticamente en asamblea general.

Además, la “Comisión de los Trabajadores” tendría acceso, sin restricciones, a toda la documentación económico financiera de la empresa de los últimos cinco años, y emitiría un informe que debe ser aprobado o rechazado por los trabajadores en asamblea general.

- 4.15. De este modo, el proyecto de ley plantea dejar de lado las condiciones previas que exige actualmente el artículo 48 de la LPCL para la procedencia de los ceses colectivos por causas objetivas, como son:





- a) La entrega por parte del empleador al sindicato, o a falta de este a los trabajadores afectados, o sus representantes autorizados, de la información pertinente, indicando con precisión los motivos que invoca para el cese colectivo y la nómina de los trabajadores afectados.
 - b) La realización de negociaciones por parte de la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados, o sus representantes, para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.
- 4.16. Repárese que el artículo 48 de la LPCL establece estas condiciones tanto para los ceses colectivos por caso fortuito o fuerza mayor como para los ceses colectivos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, tomando como referencia lo dispuesto en el Convenio N° 158 de la OIT.

Al respecto, el referido convenio, además de señalar los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos como *causas basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*, que pueden justificar la terminación de los contratos de trabajo, establece determinados deberes por parte del empleador. Así, el artículo 13 prevé un deber de información, en virtud del cual el empleador “proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones”; así como también, un deber de consulta, en virtud del cual “ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos”.

- 4.17. Dicho esto, observamos que la medida propuesta por el legislador carece de un sustento acerca de por qué debe prescindirse de las condiciones precitadas (deberes de información y negociación previa). Esta medida plantea, en cambio, una serie de interrogantes, tales como: (a) ¿basta la sola emisión del informe o se requiere que dicho informe sea favorable a la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo que pretende aplicar el empleador?; (b) en caso la asamblea general acuerde rechazar el informe de la comisión de los trabajadores, ¿el informe tiene validez o se considera como no emitido?; (c) si el cese es por caso fortuito o fuerza mayor, ¿por qué la evaluación de información parece circunscribirse a la situación económica y financiera de la empresa?

Sea cual fuere el caso, no parece razonable que la sola negativa de los trabajadores bloquee de plano la posibilidad de que los empleadores apliquen un cese colectivo, máxime si – de acuerdo al planteamiento del proyecto de ley – el mismo se debería a causas de caso fortuito o fuerza mayor.

Sobre la vía judicial

- 4.18. El proyecto de ley plantea establecer que la vía judicial es *la única competente para determinar la procedencia de un cese colectivo*.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 1RXQLBY





- 4.19. Al respecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la LPCL, actualmente la Autoridad Administrativa de Trabajo es el órgano ante el cual se tramitan las autorizaciones para las terminaciones colectivas de contratos de trabajo, mediante un procedimiento administrativo que se rige por lo establecido en el referido artículo, así como por las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.20. Repárese que el artículo 14 del Convenio N° 158 establece que el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos deberá notificarlas lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones. Esta notificación ha de realizarse con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.
- 4.21. Por su parte, el artículo 48 de la LPCL va más allá y establece, no una mera notificación o comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, sino una evaluación previa por parte de esta autoridad, a fin de evitar una extinción arbitraria de los contratos de trabajo.

De este modo, el empleador que opta por una extinción colectiva de los contratos de trabajo, sea que esta tenga por causa un caso fortuito o fuerza mayor o se deba a motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, deberá contar con la previa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Para tal efecto, de acuerdo con lo establecido en el precitado artículo 48 de la LPCL, el empleador -en forma simultánea o sucesiva a las negociaciones sostenidas con los trabajadores- debe presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente⁴, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando la inspección que el Ministerio del Sector llevó a cabo, con audiencia de partes.

Luego de ello, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución en un plazo de cinco (5) días hábiles, al término de los cuales se entiende aprobada la solicitud si no existiera resolución. Contra la resolución, expresa o ficta, cabe recurso de apelación, el cual debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles y debe ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tiene confirmada la resolución recurrida.

⁴ El Decreto Supremo N° 017-2012-TR delimita las materias que, por razón del territorio, son competencia de los gobiernos regionales y aquellas que son competencia del gobierno nacional. En tal sentido, establece que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en cada Gobierno Regional, y la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente, resuelven en primera y segunda instancia, respectivamente, los procedimientos sobre terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, siempre que sean de alcance local o regional. Por su parte, la Dirección General de Trabajo del MTPE resuelve en instancia única los procedimientos que versen sobre dicha materia, siempre que estos sean de alcance supra regional o nacional.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 1RXQLBY





Inclusive, de acuerdo con el artículo 50 de la LPCL, la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo no produce la terminación automática de los contratos de trabajo, sino que habilita al empleador a que haga efectivos los ceses correspondientes, recayendo en este último la decisión de extinguir el vínculo laboral.

- 4.22. Dicho esto, no encontramos en la Exposición de Motivos del proyecto de ley una evaluación respecto de la viabilidad de reconducir la autorización de las terminaciones colectivas de contratos de trabajo, de la vía administrativa a la vía judicial, de modo que esta última sea una vía idónea para la verificación previa de las solicitudes de cese colectivo; teniendo en cuenta que dichas solicitudes deben tramitarse con prontitud y celeridad, a fin de evitar una mayor afectación o empeoramiento irreparable de la situación de la empresa, dado el peligro que ello supondría no solo para el interés empresarial, sino también sobre la preservación de los demás puestos de trabajo.

Sobre la prohibición de la suspensión perfecta de labores

- 4.23. Conforme lo establece el literal c) del artículo 48 de la LPCL, una vez que el empleador presenta su solicitud para la terminación colectiva de los contratos de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, puede también solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considera aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- 4.24. De este modo, la suspensión perfecta de labores es una medida que el legislador pone a disposición del empleador dentro del procedimiento que éste sigue para la autorización de una terminación colectiva de los contratos de trabajo. El presupuesto de esta medida es que, aun cuando el trámite de las solicitudes de cese colectivo tiene plazos razonablemente breves, durante el tiempo que dure el mismo, el empleador podría encontrarse en la imposibilidad de mantener activos a los trabajadores comprendidos en el procedimiento, con la consiguiente continuidad del pago de remuneraciones; por ello, lo que se busca con la suspensión perfecta de labores es evitar una mayor afectación o empeoramiento de la situación de la empresa, de modo que se termine afectando la continuidad de los puestos de trabajo no comprendidos en la medida de cese colectivo.
- 4.25. En ese sentido, consideramos que una prohibición absoluta de la suspensión perfecta de labores, como plantea el proyecto de ley, implicaría desconocer que existen escenarios en donde el empleo de esta medida resulta razonable en razón a la finalidad que persigue (conservación del negocio). Nos referimos, por ejemplo, a casos en donde el motivo del cese colectivo es la situación económica deficitaria de la empresa (cese por motivos económicos) y a situaciones que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo (cese por caso fortuito o fuerza mayor).
- 4.26. Como se observa, la medida en sí misma no es irracional, por lo que, en lugar de prohibirla, debiera establecerse un mayor control en su aplicación. Actualmente, la suspensión perfecta de labores en el marco de un procedimiento de cese colectivo se sujeta a una aprobación automática. Un mayor control en la aplicación de esta medida podría significar cambiar dicho régimen de aprobación a uno de evaluación previa, a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 1RXQLBY





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Sobre la administración de las empresas disueltas o liquidadas

- 4.27. El proyecto de ley propone que, en los casos de disolución y liquidación, sea requisito indispensable para recurrir a la vida judicial, la emisión del informe de una “comisión de cinco trabajadores”, la cual se conforma de acuerdo con lo establecido en el proyecto de ley. Además, plantea que la empresa disuelta o liquidada quede a cargo del Estado y bajo la administración autónoma de los trabajadores. Además, durante la restructuración de una empresa se prohíbe la suspensión perfecta de labores y el cese individual o colectivo.
- 4.28. Al respecto, aun cuando entendemos que la medida planteada busca preservar la continuidad de las empresas sometidas a disolución y liquidación, la misma resultaría contraria a los supuestos fundamentales de nuestro Estado social y democrático de derecho, en particular a dos de los elementos que caracterizan la economía social de mercado establecida en el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, como son: (a) Mercado libre; lo que supone, por un lado, el respeto a la propiedad, a la iniciativa privada y a una libre competencia regida, prima facie, por la oferta y la demanda en el mercado; y, por otro, el combate a los oligopolios y monopolios; y (b) un Estado subsidiario y solidario, de manera tal que las acciones estatales directas aparezcan como auxiliares, complementarias y temporales⁵.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. El Proyecto de Ley N° 7369/2020-CR, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 728 y protege el empleo, resulta inviable.
- 5.2. Al respecto, en los puntos 4.2, 4.12, 4.17, 4.22, 4.25, 4.26 y 4.28 del presente informe formulamos observaciones de fondo, en el marco de nuestras competencias, respecto a diferentes medidas contenidas en el proyecto de ley.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-024875-2021

⁵ Fundamento 4.1.c de la sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de noviembre de 2003, recaída en el expediente N° 0008-2003-AI/TC.

