

**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° 0149-2021-MTPE/2/14.1

A : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 086/2021-CR

REFERENCIA : a) Oficio N° 30 -2021-2022/CTSS-CR de fecha 6 de septiembre de 2021

FECHA : 27 de septiembre de 2021

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el oficio de la referencia a), la presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República (en adelante, la Comisión), Isabel Cortez Aguirre, solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emitir opinión respecto al Proyecto de Ley N° 086/2021-CR que propone derogar el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y prohíbe la suspensión perfecta de labores y el cese colectivo durante la Emergencia Sanitaria.
- 1.2. Atendiendo al 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, esta Dirección de Normativa de Trabajo tiene la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.
- 2.3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).
- 2.4. Decreto de Urgencia N° 38-2020, 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.
- 2.5. Decreto de Urgencia N° 87-2021, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 38-2020, 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.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Esta es una copia auténtica 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: 7R1P66B

**BICENTENARIO
PERÚ 2021**www.gob.pe/mtpeAv. Salaverry N° 655
Jesús María



- 3.1. El Proyecto de Ley presentado por la Comisión propone derogar el Decreto de Urgencia N° 38-2020 por el cual, de forma excepcional, se permite a los empleadores optar por la suspensión perfecta de labores según los requisitos y condiciones previstos por el referido Decreto de Urgencia y durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria.
- 3.2. Asimismo, se plantea prohibir la aplicación de la suspensión perfecta de labores y terminación colectiva del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, establecidas en el literal l) del artículo 12 y el artículo 15 de la LPCL y, el literal a) del artículo 46 de la LPCL, respectivamente, durante la Emergencia Sanitaria.

IV. ANÁLISIS

Sobre la propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 38-2020

- 4.1. De la exposición de motivos, observamos que con la propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 38-2020 y la prohibición de aplicar la suspensión perfecta de labores y terminación colectiva de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, el legislador pretende garantizar la estabilidad en el empleo y la percepción de remuneraciones de los trabajadores durante la época de crisis sanitaria generada por la propagación de la Covid-19.
- 4.2. A tal efecto, cuestiona que la medida de suspensión perfecta de labores regulada por el Decreto de Urgencia N° 38-2020 continúe siendo una potestad del empleador habiendo transcurrido más de quince (15) meses desde el inicio del Estado de Emergencia y teniendo en cuenta que la reactivación económica se encuentra en su fase superior desde septiembre de 2020.
- 4.3. Sobre lo primero, debemos indicar que recientemente se publicó el Decreto de Urgencia N° 87-2021 por el cual se estableció que las medidas adoptadas bajo el Decreto de Urgencia N° 38-2020 – entiéndase, la suspensión perfecta de labores y medidas alternativas menos gravosas que ella – tienen vigencia hasta el próximo 2 de octubre del año en curso.

Cabe señalar que para la adopción del Decreto de Urgencia N° 87-2021 se consideró la progresiva recuperación de la producción nacional y del empleo asalariado en el sector formal privado generada por la reanudación progresiva y gradual de las actividades económicas y las medidas focalizadas adoptadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional. Por tanto, habida cuenta del cambio en las circunstancias extraordinarias que, en su momento, motivaron la adopción de medidas de carácter económico – entre ellas, la publicación del Decreto de Urgencia N° 38-2020 –, se dispuso la culminación de la medida de suspensión perfecta de labores.

- 4.4. En tal sentido, debe considerarse que la vigencia de la medida de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 ya no tiene un límite temporal incierto como se había previsto inicialmente: treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, con la posibilidad de ser prorrogado;





por lo que, a la luz del Decreto de Urgencia N° 087-2021, carece de objeto emitir opinión sobre la propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 38-2020.

Sobre la prohibición de aplicar la suspensión perfecta de labores y cese colectivo basado en el caso fortuito o fuerza mayor

- 4.5. De otro lado, en la exposición de motivos se expone la necesidad de prohibir a los empleadores aplicar la suspensión perfecta de labores y la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor o caso fortuito regulados en la LPCL. Ello a fin de proteger el empleo y remuneraciones de los trabajadores frente a los impactos de la pandemia. Con dicho propósito, sustentan que 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, formula una recomendación a los Estados consistente en asegurar los ingresos y medios de subsistencia de las personas trabajadoras y que el informe de la Organización Internacional de Trabajo y legislación comparada se pronuncian en ese mismo sentido.
- 4.6. Si bien entendemos que la segunda propuesta del legislador apunta a que en el ordenamiento laboral vigente no subsista disposición alguna que permita a los empleadores suspender y/o extinguir el vínculo laboral de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria, consideramos que existen aspectos de índole técnico y fáctico que debieran ser analizados por el legislador.
- 4.7. En efecto, aunque las circunstancias extraordinarias que motivaron la creación de un procedimiento ad-hoc de suspensión perfecta de labores han variado considerablemente a la fecha, debe tenerse presente que la institución jurídica de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor busca la preservación de los puestos de trabajo frente a situaciones imprevisibles, irresistibles e inevitables que hagan “imposible la prosecución de las labores por un tiempo determinado”, como destaca el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

De esta manera, la institución jurídica de la suspensión perfecta de labores responde al denominado principio de continuidad laboral, por el cual se “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (Plá: 1978, pp. 154)¹.

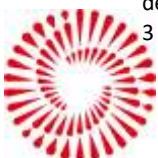
- 4.8. Sobre el particular, aunque la norma no realice una distinción teórica entre el caso fortuito y fuerza mayor², la doctrina y las resoluciones administrativas³ han señalado que el caso fortuito responde a un hecho proveniente de la acción de la naturaleza que no puede preverse, evitarse ni resistirse – tal sería el caso de un incendio o epidemia –; mientras que, la fuerza mayor es todo acontecimiento o hecho que proviene de la acción del hombre o actos de autoridad gubernamental que aunque puedan preverse no

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Plá. 1978. “Los principios del Derecho del Trabajo”. Buenos Aires: Depalma.

² Las referencias de caso fortuito y fuerza mayor provienen de las normas civiles. Así, el artículo 1315 del Código Civil prevé que “caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.

³ Resolución Directoral General N° 16-2013-MTPE/2/14.

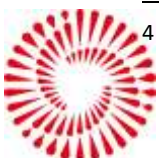
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 7R1P66B





pueden resistirse ni evitarse – tal sería la declaratoria de un Estado de Emergencia que impida la realización de cierta actividad –.

- 4.9. A mayor precisión, Osterling (2007: pp.234)⁴ indica que el acontecimiento extraordinario es imprevisible cuando se aprecia el carácter anormal del evento y debe considerarse al tiempo de contraer la obligación a diferencia de la irresistibilidad que se presenta al momento de cumplirla. En este sentido, por ejemplo, queda claro que un incendio, terremoto o una guerra podrían calificar como eventos extraordinarios, no imputables a ninguna de las partes de la relación laboral, y que, de impedir temporalmente la prestación de servicios del trabajador, podrían dar lugar a una suspensión del vínculo atendiendo a la magnitud y duración de la situación concreta.
- 4.10. Asimismo, cabe acotar que conforme a lo previsto por el artículo 15 de la LPCL, se impone al empleador el deber de adoptar medidas preferentes antes de proceder con la suspensión del vínculo laboral. En efecto, se indica textualmente que “el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. **Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores (...)**”.
- 4.11. Con respecto a ello, es importante precisar que la Dirección General de Trabajo ha establecido precedentes administrativos vinculantes sobre la aplicación y verificación de la suspensión perfecta de labores a fin de que esta se realice respetando el contenido esencial del derecho al trabajo y evitando que el empleador adopte una decisión arbitraria en perjuicio de los trabajadores. Entre estos, cabe destacar los siguientes:
- a) Resolución Directoral General N° 10-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, que estableció una metodología interpretativa del artículo 15 de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores. Así, se prevé que el empleador debe conformar tres grupos de trabajadores: i) aquellos que mantendrán la actividad para cumplir los servicios indispensables, secundarios o complementarios; ii) aquellos que gozarían de vacaciones que se les adeude o que pudieran adelantarse, y, iii) aquellos a quienes se les aplicaría la suspensión perfecta de labores.
 - b) Resolución Directoral General N° 11-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, que indicó que el plazo de seis (6) días para la verificación del caso fortuito o fuerza mayor al que refiere el artículo 15 de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Se establece, además, que la autoridad administrativa deba realizar las labores de inspección destinadas a verificar las causas y consecuencias de los motivos que sustentan la medida; determinar si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos no se encuentran ocupados por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera; y, si la medida de suspensión temporal perfecta



⁴ OSTERLING, Felipe. 2007. “Las Obligaciones”. Lima: Grijley. Octava Edición.

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: 7R1P66B



de labores esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores de practicarse contra trabajadores sindicalizados.

- 4.12. En ese orden de ideas, debemos señalar que el ordenamiento establece una serie de previsiones en caso la suspensión perfecta de labores sea declarada improcedente. Así, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. Asimismo, el periodo dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
- 4.13. Como puede advertirse, la institución jurídica de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor responde a la necesidad de preservar el contrato de trabajo ante una situación imprevisible, inevitable e irresistible para las partes, lo que como hemos expuesto, constituye una manifestación del principio de continuidad laboral. Asimismo, conforme a la legislación y la jurisprudencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se establecen criterios y procedimientos que el empleador debe observar obligatoriamente para acreditar fehacientemente que la situación excepcional le impide continuar con las actividades de los trabajadores de forma temporal, lo cual será verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Adicionalmente, se prevén mecanismos de reparación si la medida fuera declarada improcedente.
- 4.14. En cuanto al cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, no debe olvidarse que, si bien durante el periodo de suspensión perfecta de labores al que refiere el artículo 15 de la LPCL⁵, el empleador podría solicitar la terminación colectiva de contratos de trabajo, el artículo 47 de la LPCL enfatiza que, para tal situación, la gravedad del evento debe ser de tal magnitud que implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo; lo cual refuerza la idea de que esta solicitud es una facultad excepcional que se le otorga al empleador cuando algún evento fortuito o de fuerza mayor impide de forma real y efectiva que los trabajadores continúen prestando servicios en el centro de trabajo, o cuando sea necesario para preservar el empleo de otros trabajadores en caso se trate de una desaparición parcial del centro de trabajo.
- 4.15. Al respecto, Arce (2013: pp.583)⁶ señala que “estos hechos normalmente han sido relacionados con fenómenos naturales de efectos catastróficos, caso incendios, terremotos, erupciones volcánicas, inundaciones, etc. que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo (artículo 47 de la LPCL) y por ello impiden la ejecución del contrato”.
- 4.16. Asimismo, es importante anotar que el cese colectivo por esta causal no se ejecuta de forma automática por parte del empleador. Antes bien, conforme se desprende de una lectura conjunta de los artículos 15 y 47 de la LPCL, es necesario que el empleador haya

⁵ Artículo 15 de la LPCL: El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

⁶ ARCE, Elmer. 2013. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Palestra Editores.

Esta es una copia auténtica 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: 7R1P66B





ejecutado previamente la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, la misma que, según lo desarrollado precedentemente, exige adoptar medidas menos lesivas a la suspensión del vínculo laboral y el cumplimiento de una serie de procedimientos señalados en la legislación y jurisprudencia administrativa. Igualmente, la propia medida de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor es sometida a un procedimiento y evaluación previa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a los artículos 47 y 48 de la LPCL.⁷

- 4.17. Como puede observarse, al igual que la institución jurídica de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, el cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor se sustenta en una causa objetiva que impide total o parcialmente la marcha de la empresa y está sujeta a una evaluación e inspección por parte del Estado que reduce el riesgo de arbitrariedad en la aplicación de la medida.
- 4.18. En virtud a lo expuesto, consideramos que prohibir la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, así como el subsecuente cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, en los términos que propone el legislador, implica desconocer que, inclusive durante la Emergencia Sanitaria, pueden acaecer situaciones objetivas en donde el empleo de estas medidas podría asegurar, según el caso, la continuidad del negocio y, a su vez, la conservación de los contratos de trabajo.
- 4.19. Nos referimos, por ejemplo, a casos en donde el empleador podría encontrarse en la imposibilidad temporal de mantener activos a los trabajadores comprendidos en el área directamente afectada por un incendio o una inundación; o cuando la medida de cese colectivo – en el contexto en el que el evento fortuito o de fuerza mayor implique la desaparición parcial del centro de trabajo – permitiría la continuidad de los puestos de trabajo no comprendidos en la terminación colectiva de contratos de trabajo.
- 4.20. Finalmente, respecto a lo indicado por el legislador sobre la experiencia comparada, debemos efectuar algunas precisiones vinculadas a la posibilidad de suspender el vínculo laboral. En Argentina, si bien se publicó el Decreto 329/2020 que prohíbe los despidos y suspensiones por las causas de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo durante la emergencia derivada de la pandemia, posteriormente se publicó la Resolución 397/2020 mediante el cual se atiende la petición efectuada por la Unión Industrial Argentina y la Confederación General del Trabajo respecto a la situación de las personas que no pueden prestar sus servicios habituales como consecuencia del aislamiento social preventivo y obligatorio decretado por el Gobierno.

⁷ En efecto, este procedimiento exige que, con una anticipación razonable, el empleador brinde información pertinente a los trabajadores sobre las razones que motivan el cese colectivo. Ello con el fin de que las negociaciones que deban entablarse posteriormente entre estos no se realicen sobre la base de meras afirmaciones, sino sobre documentación sustentada que permita a los trabajadores discutir y/o proponer medidas necesarias para evitar la extinción del vínculo laboral y/o mitigar sus consecuencias y, que, a su vez, permita al empleador ofrecer contrapropuestas racionales o, en su defecto, las razones de un eventual rechazo. Asimismo, se prevé una inspección por parte del Ministerio del Sector con audiencia de partes; lo cual implica que las acciones que se realicen a fin de contar con elementos probatorios que demuestren, en forma objetiva y fehaciente, la existencia de la causa invocada cuente con la presencia de la organización sindical o de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo y, puedan manifestar, de ser el caso, sus consideraciones sobre la misma. Finalmente, es la Autoridad Administrativa de Trabajo la que, considerando todos los elementos de juicio disponibles, resuelve la solicitud de 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: 7R1P66B





En dicha Resolución, se establece la posibilidad de que el empleador y organizaciones sindicales acuerden la suspensión del vínculo laboral bajo los alcances del artículo 223 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo -causal de falta o disminución de trabajo no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente comprobada⁸-, a cuyo efecto, se establece un control previo de parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente para el respectivo control de legalidad. Repárese, además, que en atención al Decreto 529/2020, la posibilidad de proceder según los alcances del artículo 223 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo no se encuentra sometida a un límite temporal. En este sentido, observamos que se ha procurado una protección de los derechos de los trabajadores sin desconocer la posibilidad de que por acuerdo de partes se pueda proceder con la suspensión del vínculo laboral como una medida para mitigar el impacto de un hecho ajeno a la voluntad del empleador.

De otro lado, en Bolivia se dictó la Ley N° 1309 cuyo artículo 7 prohíbe los despidos de los trabajadores salvo que este se encuentre motivado en una causa justa prevista en la Ley General del Trabajo. No obstante, no prohíben acuerdos de suspensión del contrato de trabajo. Así, según se desprende del Decreto Supremo N° 1592 relativo a la indemnización por el tiempo de servicios en caso de retiro voluntario, la legislación admite “las interrupciones de trabajo originados por causas ajenas a la voluntad del trabajador” y “en general cualquier suspensión de trabajo autorizado por ley, contrato colectivo o el contrato individual del trabajo” reguladas en los literales e y h del Decreto Supremo N° 1592, respectivamente. En la línea con lo mencionado anteriormente, si bien el empleador no podría proceder con el cese del trabajador, se mantiene vigente la posibilidad de que este pueda acordar, colectiva o de forma individual con cada trabajador, la suspensión del vínculo laboral motivada en una causa de fuerza mayor.

Como se puede observar, a diferencia del Proyecto de Ley, los citados ordenamientos no establecen una prohibición general de las suspensiones motivadas en una causa de fuerza mayor, sino que establecen determinadas reglas y controles por parte de las autoridades para su correcta aplicación cuando corresponda.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo señalado en el presente informe, el Proyecto de Ley N° 086/2021-CR no es viable por lo siguiente:

- 5.1. Carece de objeto emitir opinión técnica sobre la derogación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en la medida que, mediante Decreto de Urgencia N° 087-2021 se ha previsto la culminación de la medida de suspensión perfecta de labores el 02 de octubre de 2021.

8 Artículo 223 Bis de la Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.- “Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661”.





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”*

- 5.2. Considerando que la naturaleza jurídica de la medida de suspensión perfecta de labores y terminación colectiva de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor radica en atender una situación objetiva que impide la prestación de servicios de parte del trabajador, no encontramos viable la propuesta del legislador consistente en prohibir dichas medidas durante el Estado de Emergencia Sanitaria, más aún cuando la aplicación de estas podría permitir la conservación del negocio y contratos de trabajo según las precisiones que hemos anotado.

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

,

H.R E-077919-2021



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: 7R1P66B

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María