



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° 0160-2021-MTPE/2/14.1

PARA : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión sobre el Proyecto de Ley 117/2021-CR, “Ley que establece medidas complementarias para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19”

REFERENCIA : a) Oficio N° 00172-2021-2022/CTSS-CR
b) Proveído N° 4363-2021-MTPE/2/14
H.R. E-088289-2021

FECHA : 26 de octubre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante el documento de la referencia a), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opinión técnica institucional sobre el Proyecto de Ley 117/2021-CR, “Ley que establece medidas complementarias para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19”.
- 1.2 Mediante el documento de la referencia b), la Dirección General de Trabajo nos traslada el referido proyecto de ley.
- 1.3 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 tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir opinión técnica sobre la propuesta en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Decreto Legislativo N° 295, Código Civil.
- c. Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.
- d. Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.

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: HZAQWGU



BICENTENARIO
PERÚ 2021

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



- e. Decreto de Urgencia N° 087-2021, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.
- f. Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- g. 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 (en adelante, ROF del MTPE).

III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE LEY 117/2021-CR

- a. De acuerdo con el artículo 1 del proyecto de ley, este tiene por objeto disponer medidas para garantizar los derechos de los trabajadores que se vieron afectados por disposiciones gubernamentales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.
- b. De esta manera, en la Exposición de Motivos se señala que tanto el trabajo remoto como la suspensión perfecta de labores contribuyeron a reducir los costos laborales y permitieron la continuidad en el trabajo; sin embargo, la ausencia de límites en su duración y de una revisión de su vigencia habrían generado perjuicios en los trabajadores.
- c. El artículo 2 del proyecto de ley prohíbe la ampliación de plazos en materia de suspensiones perfectas en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Asimismo, en su artículo 3 señala que los trabajadores incluidos en el proceso de suspensión perfecta tienen derecho a una indemnización equivalente a la mitad del monto dejado de percibir cuando ésta es dejada sin efecto por la autoridad correspondiente.
- d. Adicionalmente a la prohibición de aplicación de la suspensión perfecta, en el artículo 4 se establecen las siguientes medidas:
 - 1) Los trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de trabajo remoto, pasan a la modalidad de teletrabajo. Dicha disposición es de aplicación inmediata para el sector público y privado.
 - 2) Los beneficios laborales y conceptos remunerativos que hayan sido negociados y/o reducidos en el marco de la emergencia sanitaria serán reajustados a solicitud de parte. En caso las solicitudes sean rechazadas y/o no se llegue a un consenso, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve dichos casos.
 - 3) Los trabajadores gozan de licencias sin goce de haber durante el estado de emergencia sanitaria cuando la solicitud de su otorgamiento verse en la protección de su salud. Asimismo, se prohíbe el condicionamiento a la continuidad en el empleo y/o sanción de aquellos trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo que se rehúsan a retornar a sus labores presenciales pese a que hayan sido vacunados.
 - 4) Los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos y/o personas dependientes del mismo, gozan de una hora diaria de licencia que podrán distribuir en la entrada y/o salida de su jornada de trabajo. Asimismo, podrán solicitar el tránsito a la modalidad de teletrabajo y/o solicitar licencias sin goce de haber hasta por veinte (20) días a fin de atender sus obligaciones de cuidado.
 - 5) La condonación de las horas de trabajo adeudadas de los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos(as) y/o personas dependientes del mismo; asimismo, se





reduce la mitad de la cantidad de las horas de trabajo adeudadas de los trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo.

- 6) La prohibición de incluir en la liquidación realizada al término del vínculo laboral las horas de trabajo adeudadas a causa de las disposiciones realizadas en el marco de la emergencia sanitaria; siendo dichas horas automáticamente condonadas.
- e. De acuerdo con la Exposición de Motivos, estas medidas permitirán paliar los costos asumidos por los trabajadores a raíz de la desnaturalización de las medidas extraordinarias tomadas en el marco de la pandemia por la COVID-19, reconociendo así el derecho constitucional al trabajo y su regulación en observancia a la dignidad del trabajador.

IV. ANÁLISIS

Sobre la suspensión perfecta de labores y medidas laborales adoptadas en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (artículo 2, segundo párrafo del artículo 3 y numeral 2 del artículo 4 del proyecto de ley)

- a. El artículo 2 del proyecto de ley propone la prohibición expresa de ampliación de plazos en materia de suspensiones perfectas realizadas en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Al respecto, la Exposición de Motivos señala que esta propuesta de prohibición es en razón a la desnaturalización del carácter extraordinario de la norma, en la medida que, a través de la Resolución Ministerial N° 058-2021-TR, se habilitó hasta el 02 de octubre de 2021 la vigencia de la medida de suspensión perfecta de labores. En la misma línea, el segundo párrafo del artículo 3 prohíbe a los empleadores ampliar la suspensión perfecta que hayan aplicado.
- b. Asimismo, el numeral 2 del artículo 4 del referido proyecto de ley propone que los beneficios laborales y conceptos remunerativos que hayan sido negociados y/o reducidos en el marco de la emergencia sanitaria serán reajustados a solicitud de parte. De acuerdo con la Exposición de Motivos, estas medidas no han sido revisadas, ni se ha previsto un periodo de término. Por lo que, a la fecha, se habría desnaturalizado el carácter extraordinario de estas.
- c. Al respecto, en el marco de la emergencia sanitaria, es de señalar que el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 habilitó a los empleadores a adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (por ejemplo, un acuerdo de reducción de remuneraciones); y, excepcionalmente, podían optar por la suspensión perfecta de labores cumpliendo las condiciones previstas en la citada norma y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- d. Sin embargo, la reanudación progresiva y gradual de actividades económicas han permitido el retorno a las actividades con disciplina y priorizando la salud, lo cual trae como resultado una progresiva recuperación de la producción nacional, así como del empleo asalariado en el sector formal privado. Por lo que, mediante Decreto de Urgencia N° 087-2021, se dispuso que las medidas laborales adoptadas en el marco del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 solo tuviesen vigencia hasta el 2 de octubre del presente año.
- e. Por tanto, consideramos que las propuestas contenidas en el artículo 2, segundo párrafo del artículo 3 y numeral 2 del artículo 4 del Proyecto de Ley 117/2021-CR, referidas en

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: HZAQWGU





puridad a la culminación de la aplicación de la medida de suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y de las otras alternativas menos gravosas que ella, cuentan ya con una recepción adecuada a través del Decreto de Urgencia N° 087-2021, el cual establece un límite temporal (02 de octubre) para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y de las otras medidas que se hayan tomado en el marco de lo previsto en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (entre ellas, por ejemplo, los acuerdos de reducción de remuneraciones, que son objeto de preocupación del legislador según el proyecto de ley).

- f. En tal sentido, las propuestas antes indicadas no resultan actualmente viables.

Sobre la indemnización en caso la suspensión perfecta sea dejada sin efecto por la autoridad correspondiente (artículo 3)

- g. El artículo 3 del proyecto de ley propone que los trabajadores incluidos en el procedimiento de suspensión perfecta previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 tengan derecho a una indemnización equivalente a la mitad (1/2) del monto dejado de percibir cuando ésta es dejada sin efecto por la autoridad correspondiente.
- h. En relación a ello, es importante mencionar que, mediante Decreto de Urgencia N° 087-2021, se estableció la culminación de la citada medida de suspensión perfecta para el 2 de octubre del presente año. Siendo esto así, el proyecto de ley, al plantear el pago de una indemnización a consecuencia de una suspensión perfecta aplicada en virtud del Decreto de Urgencia N° 038-2021, estaría regulando una reparación económica como consecuencia de un hecho que habría ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia del proyecto de ley, lo cual contraviene el principio de irretroactividad de la ley.
- i. Por tanto, debe señalarse que, en este punto, el proyecto de ley contraviene el principio de no retroactividad de la ley, reconocido en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, toda vez que se pretende regular una consecuencia jurídica adicional¹ a un supuesto que ocurrió antes de su entrada en vigencia.
- j. Por otro lado, es de mencionar que en la Exposición de Motivos no se señala justificación alguna respecto al cálculo del monto indemnizatorio. De esta manera, no se tiene a la vista el análisis realizado que determine que la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores incluidos en un proceso de suspensión perfecta dejada sin efecto, es equivalente a la mitad (1/2) del monto dejado de percibir.
- k. En este contexto, consideramos que la regla de indemnización general establecida por el legislador, en caso la suspensión perfecta sea dejada sin efecto por la autoridad correspondiente, resulta inviable en los términos propuestos, en tanto que (i) pretende aplicar una consecuencia jurídica de manera retroactiva, esto es, a un supuesto de hecho ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia del proyecto de ley; y ii) la Exposición de Motivos no ofrece justificación alguna respecto al monto ni método de cálculo del monto indemnizatorio.

¹ Conforme al numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de labores por no ajustarse a ley, corresponde que el empleador abone las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, reanude inmediatamente las labores. Asimismo, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

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: HZAQWGU





Sobre el tránsito inmediato del trabajo remoto al teletrabajo (numeral 1 del artículo 4 del proyecto de ley)

- i. El numeral 1 del artículo 4 propone que los trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de trabajo remoto transiten inmediatamente hacia la modalidad de teletrabajo. Asimismo, señala que dicha disposición aplicaría para el sector público y privado.
- m. Respecto a la aplicación del tránsito inmediato del trabajo remoto al teletrabajo en el sector privado, debe recordarse que, mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021, se ha establecido la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del presente año. Atendiendo a que el referido decreto de urgencia fue publicado el 24 de junio de 2021, es razonable asumir que los empleadores han adquirido una comprensión cierta y una expectativa legítima sobre los alcances temporales del trabajo remoto. En esa medida, la propuesta del legislador no guarda correspondencia con el principio constitucional de seguridad jurídica, el cual, conforme a lo indicado por el Tribunal Constitucional, “es un principio consustancial al Estado constitucional de derecho que proyecta sus efectos sobre todo el ordenamiento jurídico. Aunque no exista un reconocimiento expreso, el Tribunal ha destacado que su rango constitucional se deriva de distintas disposiciones constitucionales (...). Mediante dicho principio se asegura a todos los individuos una expectativa razonablemente fundada sobre cómo actuarán los poderes públicos y, en general, los individuos al desarrollarse e interactuar en la vida comunitaria”.²
- n. Igualmente, repárese que, de acuerdo al artículo 4 de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, este tiene una naturaleza voluntaria, esto es, se requiere el consentimiento del trabajador para que el empleador pueda aplicar dicha modalidad. Por lo que, al proponer un tránsito inmediato del trabajo remoto al teletrabajo, se estaría desconociendo esta naturaleza voluntaria.
- o. Si bien la Exposición de Motivos del Proyecto ley señala que el tránsito inmediato de los trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de trabajo remoto hacia la modalidad de teletrabajo se fundamenta en la irrazonabilidad de la continuidad en el traslado de costos de la prestación de servicios hacia los trabajadores, repárese que el legislador no ha analizado si el traslado inmediato que propone es una medida idónea para conseguir la finalidad que persigue.
- p. En efecto, una de las razones por las que el teletrabajo no ha tenido acogida en el mundo laboral peruano es su regulación en materia de compensación de gastos. En efecto, el artículo 3 de la Ley N° 30036 precisa que cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar **la totalidad de los gastos**, lo que no incluye solamente los gastos adicionales derivados del uso de los equipos (por ejemplo, los mayores gastos por el uso del servicio de internet o por la adquisición de un mejor antivirus), sino además los gastos de depreciación de bienes como el equipo de cómputo o hasta el mobiliario empleado.

Al respecto, debemos tener en cuenta que la rigurosa regulación sobre compensación de gastos establecida en la Ley N° 30036 es una de las principales causas por las que la modalidad del teletrabajo no ha tenido acogida en el mundo laboral peruano. Como se sabe, la Ley N° 30036, mediante la cual se reguló el teletrabajo, entró en vigencia en el

² Sentencia recaída en el Expediente N° 00010-2014-PI/TC, de fecha 29 de enero de 2016, fundamento 14.





año 2013; sin embargo, al año 2019, luego de 6 años de publicada la norma, tan solo se tuvo, en promedio, a 1 838 personas declaradas en la Planilla Electrónica como teletrabajadores.

- q. Así las cosas, dada la escasa acogida de la modalidad de teletrabajo, el tránsito inmediato del trabajo remoto al teletrabajo que propone el proyecto de ley podría tener como efecto no deseado la decisión empresarial de culminar el trabajo remoto de sus trabajadores y disponer la realización de trabajo presencial, con el consiguiente incremento del riesgo de exposición al Covid-19 en el marco de la denominada tercera ola de la pandemia.
- r. En mérito de lo expuesto, concluimos que la propuesta del numeral 2 del artículo 4 no resulta viable. En su lugar, el legislador podría analizar disponer la culminación de la modalidad de trabajo remoto, indefectiblemente, el 31 de diciembre de 2021 y, paralelamente, preparar una nueva regulación sobre el teletrabajo acorde a las tendencias actuales del mercado laboral y la necesaria garantía de los derechos labores en este nuevo escenario del trabajo digital.

Sobre la solicitud de licencia sin goce de haber para trabajadores en razón a la protección de su salud (numeral 3 del artículo 4) y las medidas aplicables para trabajadores que realizan labores de cuidado (numeral 4 del artículo 4)

- s. El numeral 3 del artículo 4 del proyecto de ley propone el otorgamiento de una licencia sin goce de haber para trabajadores que lo soliciten en razón a la protección de su salud. Asimismo, el referido numeral señala que se prohíbe el condicionamiento a la continuidad en el empleo y/o sanción de aquellos trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo que se rehúsan a retornar a sus labores presenciales pese a que hayan sido vacunados.
- t. Y el numeral siguiente al referido artículo propone que los trabajadores que realicen labores de cuidado puedan solicitar la aplicación de las siguientes medidas: (i) una hora diaria de licencia que podrán distribuir en la entrada y/o salida de su jornada de trabajo, y (ii) el tránsito hacia la modalidad de teletrabajo y/o solicitar licencias sin goce de haber hasta por veinte (20) días a fin de atender sus obligaciones de cuidado.
- u. De acuerdo con la Exposición de Motivos, con la pandemia se incrementó la carga de trabajo vinculada al cuidado, cuya distribución no es equitativa y recae en las mujeres. Por lo cual, se requiere implementar una política de licencias.
- v. Al respecto, de acuerdo con el artículo 71 y literal j) del artículo 72 del ROF del MTPE, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; así como, en materia laboral para el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar en condiciones de igualdad.
- w. Por tanto, corresponde que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión técnica respecto a los numerales 3 y 4 del artículo 4 del Proyecto de Ley 117/2021-CR, por ser materias de su competencia.

Sobre la condonación de horas de trabajo adeudadas (numerales 5 y 6 del artículo 4)





- x. El proyecto de ley propone la condonación de horas de trabajo adeudadas en los siguientes términos:

	Aplicación de la condonación	Justificación (Exposición de Motivos)
Trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos y personas dependientes	Total de horas	Principalmente pensado en las mujeres, a fin que les permita sobrellevar el coste extra de estas labores de cuidado.
Trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo	Mitad del total de horas	A efectos de ser coherentes con el ejercicio de cuidado a nivel personal, las personas incluidas en el grupo de riesgo también deberían acceder a una condonación de las horas adeudadas.
Trabajador que cesa	Total de horas	Como mecanismo de resguardo ante el término de las relaciones laborales.

- y. En primer lugar, es de señalar que el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeto a compensación es una medida laboral dictada por los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020 cuya finalidad es proteger la salud de los trabajadores y reducir la tasa de contagio de la COVID-19. Asimismo, dicha medida tiene como premisa que el empleador realice el abono de la remuneración sin recibir prestación alguna por parte del trabajador, con la condición de que este último realizará las labores pagadas en un momento posterior.

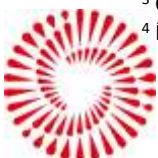
De esta manera, esta licencia nace de un mandato legal, y su cumplimiento por el empleador lo configura como acreedor de un crédito que consiste en la prestación de servicios del trabajador.

- z. Por otro lado, la figura de la condonación, de acuerdo con los artículos 1295 y 1296 del Código Civil, es una forma de extinción de las obligaciones por acuerdo de partes, en la cual el acreedor renuncia a su crédito frente a su deudor y cuenta con la anuencia de éste. Al respecto, es de señalar que la condonación no solo refiere a créditos entendidos en el marco de una deuda, sino a obligaciones de hacer, por ejemplo³.
- aa. Asimismo, un aspecto importante de la condonación es la aceptación del deudor, en tanto este último tiene derecho a cumplir con su obligación, en particular cuando se tratan de obligaciones de hacer⁴. Por tanto, se debe señalar que la condonación nace de la voluntad de las partes, ya que es un acto bilateral.
- bb. En este sentido, la aplicación por mandato legal de una condonación de la obligación de hacer del trabajador, propuesta en el proyecto de ley, desnaturaliza dicha figura jurídica, ya que ésta requiere la aceptación de ambas partes para surtir efectos conforme al Código Civil.

³ Castillo Freyre, M., & Osterling Parodi, F. (1999). La condonación. IUS ET VERITAS, 9(18), pp. 127.

⁴ Ídem.

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: HZAQWGU





- cc. Por otro lado, cabe resaltar que la extinción del crédito del empleador, por mandato del legislador, implica una injerencia en los propios objetivos que la empresa pueda tener respecto de su acreencia, así como en su facultad de planificar su actividad con la prestación de servicios que pueda realizar el trabajador a través de la compensación de la licencia previamente pagada; estos dos aspectos encuentran protección constitucional en la libertad de empresa reconocida en el artículo 59 de la Constitución Política⁵. Por tanto, sin un sustento constitucional suficiente, que no se observa en la Exposición de Motivos, no consideramos viable que el legislador determine unilateralmente la extinción de un crédito del empleador, así como intervenga en la organización y planificación del trabajo en la empresa.
- dd. En esa misma línea, es de señalar que la Exposición de Motivos no realiza un análisis del impacto económico que la condonación podría tener en los empleadores. En ese sentido, solo se señala lo siguiente respecto a la propuesta de dicha medida:

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

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

Al respecto, consideramos que, a partir de esta necesaria estimación del costo que la medida podría implicar para los empleadores, se podrían explorar otras alternativas de solución distintas de la condonación, así como el posible efecto presupuestal de las mismas.

- ee. En mérito de lo expuesto, esta Dirección concluye que es inviable la medida propuesta en los numerales 5 y 6 del artículo 4 del proyecto de ley.

V. CONCLUSIONES

El proyecto de ley no es viable por las siguientes razones:

- a. Las propuestas contenidas en el artículo 2, segundo párrafo del artículo 3 y numeral 2 del artículo 4 del Proyecto de Ley 117/2021-CR, referidas en puridad a la culminación de la aplicación de la medida de suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y de las otras alternativas menos gravosas que ella, cuentan ya con una recepción adecuada a través del Decreto de Urgencia N° 087-2021.
- b. En relación a la propuesta de indemnización en caso la suspensión perfecta prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 sea dejada sin efecto por la autoridad correspondiente, contenida en el artículo 3 del proyecto de ley, es de señalar que esta es inviable, en tanto que (i) pretende aplicar una consecuencia jurídica de manera retroactiva, esto es, a un supuesto de hecho ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia del proyecto de ley;

⁵ Véase la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP. N.° 01405-2010-PA/TC.

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: HZAQWGU





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”*

y ii) la Exposición de Motivos no ofrece justificación respecto al monto ni al método de cálculo de la indemnización correspondiente.

- c. Respecto al tránsito inmediato del trabajo remoto al teletrabajo propuesto en el numeral 1 del artículo 4, dicha disposición contraviene la naturaleza voluntaria del teletrabajo, así como el principio constitucional de seguridad jurídica.
- d. En relación a la solicitud de licencia sin goce de haber para trabajadores en razón a la protección de su salud (numeral 3 del artículo 4) y las medidas aplicables para trabajadores que realizan labores de cuidado (numeral 4 del artículo 4), corresponde a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emitir opinión al respecto por ser materias de su competencia.
- e. La aplicación por mandato legal de una condonación de la obligación de hacer del trabajador, propuesta en el proyecto de ley, desnaturaliza dicha figura, ya que ésta requiere la aceptación de ambas partes para surtir efectos conforme al Código Civil. Igualmente, la extinción unilateral de esta acreencia del empleador, operada por mandato legal, representa una injerencia en la libertad de empresa, respecto de la cual, la Exposición de Motivos no desarrolla una justificación constitucional suficiente para dicha intervención. En esa misma línea, la Exposición de Motivos tampoco contiene un análisis económico del impacto de dicha propuesta.
- f. En el párrafo 4.18 efectuamos una recomendación al legislador, para su consideración en su labor normativa.

VI. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que el proyecto de ley sea evaluado por SERVIR respecto a su aplicación en el sector público, por ser materia de su competencia en tanto organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Estado (artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1023).

Asimismo, sugerimos que también sea derivado a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de que esta emita un pronunciamiento en los aspectos de su competencia.

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-088289-2021



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: HZAQWGU