548

COMEXPERU
Sociedad de Comercio Exterior del Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
12 SEP 2018
RECIBIDO
Firma:..... Hora:.....

Carta Nº 163–2018/GG/COMEXPERU

Miraflores, 05 de septiembre de 2018

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
MESA DE PARTES
06 SEP 2018
RECIBIDO 10:12
Firma Hora

8186

Señor Congresista
ZACARÍAS REYMUNDO LAPA INGA
Presidente
Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Congreso de la República
Presente.-

Ref.: Proyecto de Ley N° 3269/2018-CR

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo y dirigirnos a usted para hacer de su conocimiento la posición de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú – ComexPerú sobre el proyecto de ley de la referencia (en adelante, "el Proyecto"), en virtud del cual se propone modificar los artículos 48 y 52 del 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 Ley").

Al respecto, manifestamos nuestra más profunda preocupación sobre los efectos que acarrearía una eventual aprobación del Proyecto para la economía peruana y el bienestar de aquellos a quienes busca beneficiar. Así, las medidas propuestas no solo impondrían rigideces en el mercado laboral peruano, sino que, además, contraviene y desvirtúa la normativa vigente en materia laboral. Asimismo, queremos llamar su atención sobre la reiterada falta de calidad regulatoria presente en el Proyecto, que al igual que el Proyecto de Ley N° 3268/2018-CR del mismo autor, carece de una adecuada motivación sobre la base de evidencia y criterios técnicos que debieran apuntalar los aspectos que se pretenden regular.

Sobre el particular, ComexPerú presenta las siguientes consideraciones:

1. El Proyecto pretende modificar el inciso c) del referido artículo 48, eliminando la facultad del empleador de solicitar la suspensión perfecta de labores durante el proceso de cese colectivo invocado bajo las causas objetivas dispuestas en el inciso b) del articulo 46. Asimismo, busca introducir una medida adicional al artículo 52, orientado a disponer el pago de una indemnización cuando la terminación colectiva de contratos de trabajo se produzca bajo las causales de fuerza mayor y de motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, recogidos en los incisos a) y b) del artículo 46, respectivamente.

   Respecto al artículo 48 cabe precisar que las disposiciones, tanto de los incisos b) y c), buscan implementar medidas, incluida la suspensión perfecta de labores, que resulten menos onerosas en un proceso de cese colectivo, limitando sus efectos o previniendo su materialicen:

GERENCIA V°B° COMEX

"**Artículo 48**
(...)

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones 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. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

c) (...) Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo." (Subrayado nuestro)

Eliminar esta facultad dentro del proceso de negociación en el contexto de un cese colectivo supondría agravar la situación por la cual se invoca dicho proceso, y limitaría posibles soluciones por acuerdo o decisión empresarial, que evitarían que se produzca el cese colectivo.

Igualmente, es importante resaltar que la naturaleza de las causas objetivas invocadas en el artículo 46 ameritan la posibilidad de emplear la figura de la suspensión perfecta de labores a las que el artículo 48 hace referencia. De esta forma, bajo el referido artículo e inciso se prevee determinados escenarios por los cuales el empleador no podría cumplir con sus obligaciones respecto al pago por la prestación de servicios de los trabajadores y que, en principio, explicarían la solicitud de la suspensión perfecta de labores contemplada en inciso c) del artículo 48 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por tanto, la propuesta reduce drásticamente los alcances que, bajo la legislación actual, se contemplan y regulan para los casos señalados en el literal b) del artículo 46 en los procesos de ceses colectivos y que habilitan el uso del mecanismo de suspensión de labores.

GERENCIA V°B° COMEX

Asimismo, contraviene las recomendaciones del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (no ratificado por el Perú), que contempla medidas complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo, en las que se reconoce que se pueden entablar consultas sobre medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar las terminaciones, así como atenuar las consecuencias adversas de los ceses colectivos, plenamente reconocidos en nuestra legislación (artículo 48) y que incluye el uso de los procesos de suspensión perfecta de labores. Mas aún, el referido Convenio no precisa ningún criterio respecto de la cantidad de trabajadores al cual se aplicaría el cese colectivo y que se deja a la legilsación positiva de cada país. No obstante, la legislación nacional pone un límite del 10% de trabajadores, y no exime de que la autoridad de trabajo inspeccione y realice una verificación posterior sobre los supuestos invocados para habilitar un proceso de suspensión de labores. Contrariamente a lo señalado en la exposición de motivos del Proyecto, la comunicación de acogimiento a dicho proceso no excluye mecanismos que resguarden los derechos labores del trabajador.

Por otro lado, al imponer que luego de concluido el cese colectivo se deba proceder a una indemnización, desvirtúa completamente la legislación laboral en materia de desvinculación laboral. Así, de acuerdo con ésta, únicamente los casos de terminación del vínculo laboral interpuestos por alguna causa justa a las que el artículo 22 de la Ley se refiere, y que no hayan sido debidamente demostrados, dan lugar a una indemnización según lo estipulado en los artículos 34 y 38 de la Ley. Para el caso de la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas, el marco normativo vigente reconoce la naturaleza de éstos y dispone otras medidas que limiten las consecuencias negativas de los ceses colectivos. Sobre este punto es importante resaltar no sólo la constitucionalidad de los ceses colectivos, según lo señalado por el Tribunal Constitucional, sino que, además, el pretender cambiar la regulación vigente en torno a ellos debido a casos muy puntuales resulta inadecuado e irresponsable. De tener las pruebas, los casos irregulares y procesos que violen la Ley, debieran llevarse lo antes posible ante la autoridad administrativa de trabajo.

Igualmente, sin perjuicio de que la exposición de motivos debiera justificar la determinación del parámetro y del periodo de tiempo establecidos, por los cuales se calcularía la compensación económica como consecuencia de los procesos de ceses colectivos, advertimos que la propuesta amerita un análisis sobre su incidencia en el mercado de trabajo. Asimismo, la medida no muestra un análisis sobre su idoneidad teniendo en cuenta que, actualmente el empleador cumple con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de la cual el trabajador puede disponer al término de su relación laboral. Tampoco examina otras medidas, sujetas a un análisis por sector y tamaño de empresa, que podría cumplir con la finalidad de la medida propuesta, orientada a la protección económica del trabajador en periodos de desempleo. Falencias que evidencian un carente análisis de calidad regulatoria (RIA).

2. El Proyecto no contiene un exhaustivo análisis de calidad regulatoria. Observamos que no hay una delimitación clara de un problema central que pretenda solucionar, así como tampoco un análisis de las mejores alternativas de intervención bajo los principios de necesidad, proporcionalidad y mínima intervención, criterios esenciales en la metodología de análisis regulatorio. Este hecho afecta seriamente el análisis y la propuesta normativa formulada en el Proyecto, el mismo que introduciría rigideces en el mercado laboral peruano y contraviene la normativa laboral vigente.

   Si bien la propuesta recoge una preocupación válida respecto a la situación económica de los trabajadores implicados en los procesos de ceses colectivos a los que se refiere el artículo 48 y 52 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, las disposiciones que pretenden incorporarse a la legislación vigente, no sólo introduciría distorsiones en el mercado de trabajo, con una consecuente rigidez en la regulación del mismo, sino que además no contempla que la situación del empleador también resulta de especial relevancia en estos procesos, y que podría poner en peligro la situación laboral de otros trabajadores no comprendidos en un determinado proceso de cese colectivo.

GERENCIA V°B° COMEX

3. Finalmente, el Proyecto adolece de un análisis pormenorizado de los costos y beneficios de la propuesta regulatoria. Esta falencia no sólo pone en serio entredicho un análisis riguroso respecto de la medida que pretende implementar, sino que, además, evidencia un desconocimiento de las implicancias de ésta en el desempeño del mercado laboral, nuestra economía y la informalidad, así como las consecuencias negativas para los trabajadores que pretende beneficiar.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que el Proyecto tendría un impacto negativo en el mercado laboral peruano; por tanto, no debería ser aprobado. Igualmente, queremos llamar su atención sobre la recurrente falta de calidad normativa en estas iniciativas legislativas, carente de un análisis exhaustivo y técnico que afectaría el desarrollo de nuestra economía.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

COMEXPERU - GERENCIA GENERAL

Jessica Luna Cárdenas
Gerente General