



Defensoría del Pueblo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Oficio N° 160-2019-DP/PAD

Señor Congresista
Zacarías Reymundo Lapa Inga
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Congreso de la República
ctrabajo@congreso.gob.pe
Lima.-

Firmado digitalmente por:
FERNAN ZEGARRA DE
BELAUNDE Luisa Nelly Eugenia
FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del
documento.
Fecha: 14/05/2019 12:18:41

DEFENSORIA DEL PUEBLO

057149

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
MESA DE PARTES

15 MAY 2019

RECIBIDO

Firma: Hora: 11:40 am

Lima, 10 de mayo de 2019

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
20 MAY 2019
RECIBIDO
Firma: Hora:

Referencia: Oficio N° 271-2018-2019/CTSS-CR-(p.o.) (Ingreso 7293)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez dar respuesta al oficio de la referencia, mediante el cual solicita la opinión de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley N° 4118/2018-CR, que propone modificar el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, para la eliminación del límite y aumento del pago de la indemnización por despido arbitrario.

La propuesta legislativa señala que el trabajador despedido arbitrariamente, con más de ocho años de servicios, elige la opción de reincorporación laboral sobre el pago de una indemnización, debido a que de acuerdo al marco legal vigente, el monto que recibiría por indemnización no se calcula sobre el total de sus años de servicio sino por los primeros ocho años, recibiendo una remuneración y media por cada año, es decir, un equivalente a la suma de sus últimas doce remuneraciones mensuales.

Al respecto, cabe señalar que la propuesta contenida en el proyecto de ley se vincula directamente con el costo laboral del despido, cuya regulación requiere de un riguroso análisis costo/beneficio por los efectos que puede producir en el campo del crecimiento del empleo y salario, así como en el incremento de la informalidad laboral.¹ Sin embargo, revisada la propuesta legislativa no se observa el desarrollo de dicho análisis.

De igual manera, conforme se opinó en el Informe de Adjuntía 09-2017-DP/AAE, dirigido a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social —el cual se adjunta al presente— las iniciativas que proponen regular los costos laborales requieren de la opinión previa del Consejo Nacional del Trabajo, donde se debe alcanzar un consenso tripartito entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Estado representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

¹ Conforme se expone en el numeral 2.5.4) de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada por Decreto Supremo 345-2018-EF.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proveído N°

Secretaría Técnica

Para

Fecha: 21/5/19



Defensoría del Pueblo



En atención a lo expuesto, nuestra opinión no es favorable al Proyecto de Ley 4118/2018-CR, sugiriendo su reformulación en consideración a los comentarios expuestos en las líneas precedentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Eugenia Fernán Zegarra
Eugenia Fernán Zegarra
Primera Adjunta (e)

Adj.: Copia del Informe de Adjuntía N° 009-2017-DP/AAE

AAE/cpq

INFORME DE ADJUNTÍA N° 009 -2017-DP/AAE

Opinión sobre diversos proyectos de ley en materia de derechos laborales y los criterios necesarios para su adecuada ponderación

I.- Antecedentes

Mediante Oficios 216, 292, 303, 426, 437, 472, 500, 589, 635, 648, 663, 762/2016-2017-CR-op el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República remite los siguientes proyectos de ley:

N°	Proyecto de Ley N°	Título	Contenido
1	410/2016-CR	Ley del Primer Empleo Digno y Productivo	Pretende reformar la vigente Ley de Modalidades Formativas Laborales con la finalidad de que las relaciones que se rigen por dicha normativa pasen a ser consideradas como verdaderas relaciones laborales y por ende accedan a una serie de derechos propios de este ámbito.
2	470/2016-CR	Ley que establece la nulidad del despido sin causa	Busca introducir legalmente la figura del despido sin causa aludida por el Tribunal Constitucional en su reiterada jurisprudencia.
3	472/2016-CR	Ley que restituye protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a trabajadores a tiempo parcial	Busca extender derechos laborales que actualmente no corresponden a los trabajadores a tiempo parcial.
4	554/2016-CR	Ley que modifica la Ley 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario	Buscan equipar derechos de los trabajadores del sector agrario con los del régimen general de la actividad privada.
5	695/2016-CR	Ley que modifica la Ley 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario	
6	558/2016-CR	Ley que propone modificar la Ley 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario	
7	618/2016-CR	Ley que regula derecho de igualdad en la remuneración de los trabajadores de las empresas tercerizadoras y a participar en las utilidades de las empresas principales	Pretende hacer extensivos los derechos de la empresa principal a los trabajadores de empresas tercerizadoras.
8	640/2016-CR	Ley que deroga la Disposición Complementaria Derogatoria Única, del Decreto Legislativo N° 1246, que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa	Busca dejar sin efecto la norma legal que exonera a los empleadores de la presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los contratos temporales.

9	855/2016-CR	Ley que establece el procedimiento para el pago de los intereses legales devengados por adeudos laborales	Pretende modificar la naturaleza del interés que actualmente pagan los empleadores por deudas laborales, pasando de un interés no capitalizable a uno capitalizable, en determinados supuestos.
10	765/2016-CR	Ley que establece la competencia de los juzgados comerciales para conocer las pretensiones relativas a las acciones de origen laboral	Busca definir la competencia de los juzgados comerciales para conocer las pretensiones de índole societaria vinculadas a las denominadas acciones laborales.
11	599/2016-CR	Ley que regula el cumplimiento del servicio de los Bomberos Voluntarios del Perú dentro de su jornada laboral	Tienen por finalidad establecer causas justificantes para ausentarse del centro de trabajo, en el marco de la atención de emergencias por parte del Cuerpo General de Bomberos. Los proyectos difieren entre sí al definir los parámetros de gravedad de la emergencia que sirve de justificante, así como la forma en que se aborda el aspecto retributivo.
12	700/2016-CR	Ley que exonera de descuentos de haberes a los bomberos que atienden emergencias de gravedad	

II.- Análisis

1. Derechos económicos, sociales y culturales y el principio de progresividad

Desde del punto de vista histórico los derechos humanos se clasifican en derechos de primera generación englobando a los denominados derechos civiles y políticos, derechos de segunda, conocidos como los derechos económicos, sociales y culturales – DESC y los derechos de tercera generación que han sido llamados derechos de solidaridad.

En un primer momento, los derechos de primera generación fueron identificados con el reconocimiento de una esfera de derechos, libertades y garantías personales o individuales básicas que presuponían un deber de abstención o no injerencia por parte del Estado. Los DESC aparecen ante abrumadora realidad de que a pesar de existir un reconocimiento formal de los derechos civiles y políticos a todas las personas, muchas no pueden ejercerlos por encontrarse en situaciones desventajosas de desigualdad material. Así, estos DESC aparecen para exigir una actuación positiva del Estado, que haga posible plena realización de los derechos de todas las personas.

Los DESC se sustentan en principios como el de igualdad material, solidaridad, progresividad, dentro de otros. Para los fines de este documento resulta relevante hacer hincapié en el mandato de progresividad que dentro de otros viene plasmado en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales – PIDESC del siguiente modo:

"(c)ada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que se disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos".



A pesar de la limitación genérica del mandato a los derechos reconocido en el tratado, muchos DESC, como otros tantos derechos humanos, pueden ser calificados como verdaderos mandatos de optimización, es decir como "(...) *normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes*"¹. Esto, de acuerdo a nuestro Tribunal Constitucional, obliga a que la interpretación de dichos mandatos deba efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección².

Debemos recordar que el artículo 43 de la Constitución Política configura al Estado peruano como social y democrático. El reconocimiento expreso de esta forma de Estado tiene como efecto directo incorporar a los fines del mismo el deber de procurar a cada persona un mínimo existencial y construir unas relaciones sociales justas. En la lógica de la progresividad y la optimización, el Estado pues no puede permanecer inmóvil sino que ha de ser el regulador del sistema social asumiendo diversas funciones asistenciales, de intervención y tutela en la economía, y una función de remodelación social³.

Esta consagración tiene como correlato que se haya dotado a una serie de derechos sociales de reconocimiento constitucional expreso, a fin de garantizar una especial protección tanto positiva como de abstención, lo que pone de manifiesto la superación de la doctrina original que los caracterizaba como derechos de fomento.

En función a lo expuesto se puede concluir que toda medida que tiende a optimizar la situación de los DESC en el país es acorde con principio de progresividad que rige los DESC y la cláusula del Estado Social.

2. La función específica del derecho del trabajo

También desde una perspectiva histórica, los derechos laborales como DESC y como integrantes de una rama jurídica autónoma del derecho se han construido sobre la base de diversas luchas sociales de los trabajadores, entabladas primigeniamente con la finalidad de lograr un trato más humano de parte de sus empleadores, ya que las relaciones contractuales construidas sobre la base del Derecho Civil que los vinculaban habían degenerado en una explotación extrema.

El derecho laboral parte de la premisa que existe una asimetría o desigualdad de posiciones en la relación laboral. Dicha asimetría debe ser superada compensando a la parte débil con un desequilibrio jurídico, es decir con la expedición de normas protectoras que la favorezcan.

Aún con la presencia de este tipo de normas especiales, se debe tener en cuenta que la relación laboral es *per se* conflictiva, ya no sólo por las luchas sociales que dieron origen al derecho del trabajo y por la asimetría existente, sino por el hecho irrefutable que en ambas partes de la relación tienen muchas veces intereses contrapuestos⁴.

Dada la alta conflictividad subyacente en las relaciones laborales la más calificada doctrina peruana ha señalado que el derecho laboral además de contribuir a la materialización de la

¹ ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Segunda edición, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007, p 67.

² Véase la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, Fj. 12.

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2011, p. 65.

⁴ NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al derecho del trabajo*, Segunda edición, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2012, p. 12.



justicia y la paz, encausa los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación⁵.

3. La función económica del derecho laboral y los costos laborales

La relación entre derecho y economía es hoy en día ampliamente conocida y debatida. Ambas áreas se influyen mutuamente, de múltiples maneras. La relación entre crecimiento económico y desarrollo humano también es constantemente objeto de estudio.

En este marco, debe recordarse que a la par de la función formalizadora, protectora, y modeladora de conductas que cumple el derecho del trabajo, se le reconoce también una función económica. Desde esta perspectiva, se tiene que las normas laborales *"determinan directamente o indirectamente, cierto monto monetario tanto para el empleador como para el trabajador"*⁶.

Al respecto, se debe mencionar que los "costos laborales" que asume el empleador (los cuales forman parte de la estructura de costos de las empresas) pueden ser clasificados en transferibles o no transferibles a los precios de los bienes y servicios producidos por la empresa.

Los costos laborales transferibles son aquellos que se efectúan por la contratación y utilización de la fuerza de trabajo y, como los demás costos de producción, se cargan al costo de producción total, manifestándose como una parte del costo de cada unidad de producción destinada a la venta.

En este sentido, en abstracto, toda propuesta de regulación vinculada directamente a costos laborales puede impactar directamente en sus trabajadores, en la economía de un sector empresarial e incluso del país entero.

4. Análisis de Impacto Regulatorio o Análisis Costo-Beneficio

Teniendo en cuenta esta relación entre Derecho y Economía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha hecho hincapié en la necesidad de que los países mejoren la calidad regulatoria, en este marco ha señalado que:

*"Regulations are the rules that govern the everyday life of businesses and citizens. They are essential for economic growth, social welfare and environmental protection. But they can also be costly in both economic and social terms."*⁷.

De acuerdo a la doctrina se pueden evidenciar dos tipos de regulación: la externa o social y la interna o económica. La externa no incide directamente en la actividad empresarial, como sucede en materia ambiental, laboral, entre otras. La regulación económica o interna, si ingresa a aspectos directamente vinculados con la actividad empresarial, como es típicamente la regulación de los servicios públicos en materia de quantum de producción o precios⁸.

⁵ *Ibidem*.

⁶ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo, Teoría General I*, Segunda Edición, Grijley, Lima, 2007, pp. 26 y siguientes, p. 107.

⁷ OECD, *OECD Regulatory Policy Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris, 2015, p. 23.

⁸ KRESALJA, BALDO, *El régimen económico de la Constitución de 1993*, Primera Edición, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2012, pp. 103-104.



La OCDE en el marco del desarrollo del Programa País en el Perú –que tiene por finalidad incentivar la adopción de sus instrumentos-⁹, hizo incidencia en la utilización del denominado Análisis de Impacto Regulatorio (RIA por sus siglas en inglés), el cual ha sido definido de la siguiente manera:

“El RIA es un proceso de análisis sistemático, donde se evalúan los efectos esperados de diversas alternativas normativas (propuestas para resolver un problema social). Para la evaluación se pueden usar diferentes métodos de análisis, aunque el principal es el análisis costo/beneficio (análisis económico).

En este contexto, esta metodología busca determinar o elegir una normativa que maximice beneficios y minimice sus costos (sociales, no los privados). Luego de aplicado el RIA, los involucrados (legisladores, otras autoridades funcionarios) obtienen un listado de alternativas factibles de ejecución, ordenadas en función a su eficacia y eficiencia”¹⁰.

En el Perú, la importancia de contar con este tipo de análisis ha sido aludida explícitamente por la Contraloría General de República en el estudio “Mejora regulatoria y simplificación de procedimientos administrativos” publicado en el año 2016. En dicho documento el órgano estatal hace una recopilación de los instrumentos nacionales que contienen algunas pautas orientadas a mejorar y garantizar cierta calidad regulatoria, sin embargo se precisa que en muchas oportunidades se ha verificado su incumplimiento.

En el aspecto que nos preocupa tratar, el órgano de control ha precisado:

“(…) Una investigación realizada por profesores de la Pontificia Universidad Católica del Perú reveló que en una muestra de 178 proyectos de ley presentados por Congresistas en el periodo 2012-2013, solo el 9.6% (es decir 17 propuestas) habían realizado un aceptable análisis costo- beneficio.

Agrega el estudio que la mayoría de proyectos de ley que se presentan señalan los beneficios de la propuesta, la cantidad de personas que se verán beneficiados, pero no se especifica quiénes podrían salir perjudicados por estas leyes o cuánto le cuesta al Estado, por lo general, los proyectos de ley se limitan a mencionar que ‘no se generará modificación alguna al presupuesto público’, lo cual evidencia que los análisis costo-beneficio no son los más adecuados”.

5. El aporte al juicio constitucional de proporcionalidad

Debido a la amplitud de derechos, principios y bienes constitucionales reconocidos por la Carta Magna, es usual que en ocasiones pueda advertirse un aparente conflicto entre algunas de estas categorías. Esta situación debe ser adecuadamente resuelta a fin de garantizar la validez de la norma.

El criterio de proporcionalidad utilizado por el Tribunal Constitucional¹¹ para solucionar el aparente conflicto discurre por tres etapas:

⁹ Véase las Palabras de Ángel Gurría, OECD Secretario General, en el Lanzamiento del Programa País de la OCDE con Perú, consultado el 31 de mayo de 2015 en <http://www.oecd.org/countries/peru/lanzamiento-del-programa-pais-de-la-ocde-con-peru.htm>

¹⁰ MARTÍNEZ ORTIZ, Juan José, “Las limitaciones estatales a la actividad empresarial”, en *Derecho Administrativo, innovación, cambio y eficacia, Libro de ponencias del sexto Congreso Nacional de Derecho Administrativo*, Editorial ECB Ediciones SAC, Lima, p. 132.

¹¹ Véase la sentencia recaída en el Expediente N° 5301-2008 -PI/TC, Fj. 65.



- ✓ Análisis de Idoneidad, destinado a determinar si la medida limitativa es capaz de fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo.
- ✓ Análisis de necesidad, destinado a determinar si no existe otro medio alternativo que revista la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto, que sea más benigno.
- ✓ Análisis de proporcionalidad *strictu sensu*, destinado a determinar si el grado de realización del objetivo buscado es equivalente al grado de afectación del derecho fundamental.

Como se puede advertir el desarrollo de este *test* por el legislador, implica realizar una aproximación técnica a otras posibles soluciones a la problemática abordada, las cuales debieran aflorar en el sub examen de “necesidad”. Un RIA adecuado permitirá sustentar este nivel del análisis.

6. El tripartismo y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo

El Comité de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT ha señalado que:

“Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas (...) deberían ser consultadas en profundidad por las autoridades sobre las cuestiones de interés mutuo, incluido sobre cuanto se refiere a la preparación y aplicación de la legislación relativa a cuestiones de su interés y a la determinación de los salarios mínimos; ello contribuiría a que las leyes, programas y medidas que las autoridades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean objeto de un más convencido acatamiento y una mejor aplicación (...) Ninguna autoridad pública debiera pretender que detenta la totalidad del conocimiento, ni suponer que lo que ella propone ha de satisfacer siempre y en forma plenamente adecuada los objetivos que en cada caso se persiguen (...)

El Comité subraya que la consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica y que dicha consulta debe formar parte de los elementos previos de conformación de la voluntad del Gobierno (...) de manera más general, el Comité recuerda que la Declaración de Filadelfia de 1944 que forma parte de la Constitución de la OIT reafirma entre los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT el siguiente principio: «la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común»¹².

El Decreto Legislativo N° 568, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social estableció en su artículo 16 que el Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social tenía por objetivo concertar con los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado y de otras organizaciones sociales representativas vinculadas a su ámbito, el establecimiento y aplicación de políticas en materias de trabajo, promoción y previsión social.

El artículo 14 del Decreto Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, reiterando la conformación tripartita del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social precisaba que su objeto era la discusión y concertación de políticas en

¹² 334° Informe del Libertad Sindical, Caso N° 2254, Informe Provisional, GB.290/5 (Parte II), §1065-1066.



materia de trabajo, de promoción y de previsión social. En similar sentido, fue redactado el artículo 13 de La Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominando al órgano aludido como Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la actualidad, es el artículo 89 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR que ha sido expedido a la luz de la Ley N° 29381, Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) el que regula las funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de las cuales destacan las siguientes:

- "a. Concertar políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social para el desarrollo nacional y regional;
- b. Emitir opinión sobre los proyectos de normas legales que, en los temas de su competencia, tramite el Poder Ejecutivo o el Poder Legislativo;
- c. Elaborar, por propia iniciativa o a solicitud del Poder Ejecutivo, informes o estudios sobre políticas y normas legales en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social;
- d. Emitir opinión respecto de los asuntos que el Poder Ejecutivo o Poder Legislativo le sometan a consulta";

En este marco debemos recordar que en el año 2004 el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo aprobó un Proyecto de Ley General del Trabajo basado en un Anteproyecto elaborado por una Comisión de Expertos en el año 2001 y que fue actualizado y revisado por otra Comisión de expertos en el año 2011.

En este largo proceso se puede evidenciar que el Colegiado Tripartito alcanzó un alto grado de consenso, por lo cual debieran respetarse los acuerdos arribados. Es más, las iniciativas en materia laboral debieran priorizar la puesta en la agenda política de esta iniciativa unificadora que permitirá reordenar la situación de las relaciones laborales de manera coherente.

Finalmente, es necesario dejar sentado que de manera previa a la toma de una decisión normativa en materia laboral, se debiera consultar al Consejo Nacional del Trabajo, el cual además incorpora el componente técnico a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ente rector en la materia.

III. Conclusiones

En atención a lo expuesto concluimos que:

1. Todas las propuestas legislativas que tengan por intención incrementar o fortalecer derechos o situaciones jurídicas de las personas no pueden sino merecer el saludo institucional desde el punto de vista de los derechos humanos, específicamente los derechos económicos, sociales y culturales, ya que suponen la voluntad política de dar cumplimiento al principio de progresividad.



2. Sin embargo, cuando estas iniciativas tendrán un previsible impacto en el comportamiento de las personas y en la economía, como ocurre en el caso de los derechos económicos, sociales y culturales, no debieran ser aprobadas si es que no cuentan con un análisis costo beneficio adecuado.
3. La finalidad del análisis económico no es hacer prevalecer consideraciones economicistas sobre el enfoque de derechos humanos, sino más bien adoptar la mejor decisión posible para el país, así como adoptar los mecanismos correctivos que permitan prever efectos adversos o no deseados.
4. Dichas iniciativas, tampoco debieran ser materia de aprobación si es que previamente no han sido consultadas al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, debiéndose respetar, en todo momento, los consensos tripartitos previos. Cabe señalar que este órgano incorpora el componente técnico a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ente rector en la materia.
5. En este sentido, teniendo en cuenta que los doce proyectos de ley enunciados en los antecedentes de este informe no cuentan con un análisis costo-beneficio adecuado, es decir que analice no solamente los aspectos positivos de la medida sino también los negativos, así como otras posibilidades de regulación, consideramos que los proyectos no debe ser aprobado.
6. De igual modo, considerando que las exposiciones de motivos de los doce proyectos de ley no evidencian que hayan sido sometidos a consulta ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, la opinión debe ser desfavorable.
7. Finalmente, se sugiere impulsar el proceso de adopción de la Ley General del Trabajo, la cual permitirá reordenar el panorama laboral peruano.

Lima, 04 de abril de 2017.

22/5/19