

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Proyecto de Ley 4074/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario PERÚ BICENTENARIO, a iniciativa del Congresista Víctor Raúl Cutipa Ccama, mediante el cual se propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el Proyecto de Ley 5156/2022-CR presentado por el Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa de la congresista María Agüero Gutiérrez, que propone la ley que Ley que regula la suspensión perfecta de labores dentro de criterios de objetividad y razonabilidad.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 5156/2022-CR que propone la ley que Ley que regula la suspensión perfecta de labores dentro de criterios de objetividad y razonabilidad, ingresó por trámite documentario el 24 de mayo de 2023 a iniciativa de la congresista María Agüero Gutiérrez y, con fecha 25 de mayo de 2023, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo como única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 4074/2022-CR que propone la ley que Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ingresó por trámite documentario el 26 de enero de 2023 a iniciativa del congresista Víctor Raúl Cutipa Ccama y, con fecha 27 de enero de 2023, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo como única comisión dictaminadora.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

I.2 Antecedentes parlamentarios

De la revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados en periodos anteriores, se observa que se presentó a la Comisión de Trabajo una iniciativa legislativa relativa a la materia objeto del presente proyecto: la suspensión perfecta de labores.

Al respecto, durante el periodo de Gobierno 2001-2006, en la segunda legislatura ordinaria, el congresista Carlos Armas Vela del grupo parlamentario Frente Independiente Moralizador presentó el Proyecto de Ley 06528, el cual apunta a requerir *“la verificación de parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no resultando de aplicación el silencio administrativo positivo, a efectos de cautelar adecuadamente el derecho de todo trabajador al salario”*.

Por otro lado, de la revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados en los periodos parlamentarios 2016-2021; 2011-2016; 2006-2011 no se observa que hayan ingresado a la Comisión de Trabajo iniciativas legislativas relativas a la regulación de la suspensión perfecta de labores.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley 5156/2022-CR contiene la siguiente fórmula legal:

Artículo 1. Objeto.

La presente ley tiene por objeto regular la suspensión perfecta de labores dentro de criterios de objetividad y razonabilidad.

Artículo 2. Modificación de los artículos 15, 47 y 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.

Se modifica los artículos 15, 47 y 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

"Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, previa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada contando con el concurso del sistema de inspección de trabajo. De autorizarse la suspensión perfecta y no es confirmada por resolución de última instancia, la Autoridad Administrativa de Trabajo ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. En caso la suspensión sea aprobada en última instancia, mas no en la o las instancias inferiores, los días que fueron pagados serán considerados a cuenta de vacaciones vencidas o por vencer".

"Artículo 47.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá solicitar simultáneamente la suspensión perfecta a que se contrae el Artículo 15". "Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al 10 por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

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) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las 48 horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los 15 días hábiles siguientes.

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes. f) Contra la resolución cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA ÚNICA.

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad D.S. 001-96-TR a lo dispuesto en la presente ley en el plazo de noventa días calendarios.

Por otro lado, el Proyecto de Ley 4074/2022-CR contiene la siguiente fórmula legal:

Artículo 1. Objeto.

La presente ley tiene por objeto modificar e incorporar normas jurídicas al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, en el marco de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y los derechos establecidos en la Constitución Política del Perú que reconocen el goce de los derechos laborales individuales.

Artículo 2. Finalidad

La presente ley tiene por finalidad garantizar el goce de los derechos laborales individuales reconocidos en la Constitución Política del Estado, respecto de los pactos laborales sobre remuneraciones, medidas de suspensión temporal perfecta de labores, la edad del cese definitivo para la jubilación, protección frente al despido arbitrario, terminación de la relación laboral por causas objetivas, contratos laborales sujetos a modalidad.

Artículo 3. Modificación

Modifícase los artículos 8, 15, 21, 22, 38, 48, 57, 58, 61, 63 y 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, en los términos siguientes:

"Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la participación en las utilidades.

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad, funcionalidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días. Y para proceder a la medida, el empleador deberá contar con la respectiva autorización firme de la Autoridad Administrativa de Trabajo. La valoración de la procedencia de la suspensión deberá tener en consideración que la misma constituye una medida excepcional, por lo que deberá acudirse primigeniamente a otras medidas menos lesivas a la suspensión o terminación del vínculo laboral.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día de presentada la comunicación del

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

empleador la existencia y procedencia de la causa invocada y deberá resolver en cinco días hábiles. En caso de no pronunciarse en el plazo señalado se considerará denegada la solicitud.

Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad. Y solo a solicitud formal del trabajador puede extenderse, hasta los setenta y cinco años de edad siempre que una evaluación médica y multidisciplinaria de Instituciones Prestadoras de Salud Pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (EsSalud), Ministerio de Salud (Minsa) o una Empresa de Prestación de Salud (EPS) certifique que el servidor se encuentre en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas para el desempeño de sus funciones.

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, sea cual fuere su jornada laboral diaria para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

La demostración de la causa del despido corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario o injustificado es equivalente a dos remuneraciones ordinarias mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

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) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

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.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá por desaprobada la solicitud si no existiera pronunciamiento;

f) Contra la resolución expresa o ficta, corresponde formular recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles siguientes, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

En caso de que, la Autoridad Administrativa de Trabajo apruebe la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, cualquiera sea la causa invocada, la ejecución de la medida solo puede realizarse a la conclusión del procedimiento con resolución firme.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de tres años.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Artículo 61.-El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

Asimismo, es permitido que el trabajador titular y el trabajador suplente laboren de forma simultánea teniendo en cuenta las circunstancias razonables y debidamente sustentadas, tales como la necesaria capacitación en el puesto a cubrir, la posterior entrega o transferencia del cargo y cualquier otra circunstancia excepcional y justificable en atención a la naturaleza del cargo o puesto a ocupar y a las responsabilidades, tareas y funciones a ejecutar.

El empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa y la reincorporación del trabajador reemplazado no determina necesariamente la extinción del contrato de suplencia, en atención a lo indicado en el párrafo anterior.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y haciendo mención a las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Este contrato deberá ser verificado por la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto a la causa indicada bajo responsabilidad.”

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Adecuación al Reglamento.

El Poder Ejecutivo, debe adecuar el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, a las disposiciones establecidas en la presente ley, en el plazo de treinta (30) días calendarios, contados a partir de la fecha de su entrada en vigencia.

Segunda. Derogatoria

Deróguense las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

III. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

III.2 Legislación comparada

Respecto a las materias objeto de modificación, esta Comisión ha revisado diferentes legislaciones de la región y España -las cuales son afines a la tradición jurídica romano germánica- en materia de suspensión perfecta del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

En ese sentido, el siguiente cuadro muestra la regulación en cuatro países de la región y España:

Legislación laboral en Latinoamérica y España sobre suspensión perfecta de labores	
País	Legislación
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo Art. 221. Fuerza mayor</p> <p>Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.</p> <p>En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.</p> <p>Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 51.</p>

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

	<p>El contrato de trabajo se suspende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. <p>[...]</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo. Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo; 2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción; 3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código; 4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y, 5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo
España	<p>Estatuto de Trabajadores Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. [...]</p> <p>5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.</p> <p>El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la</p>

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

	<p>autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.</p> <p>Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.</p> <p>En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.</p> <p>6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.</p>
México	<p>Ley Federal del Trabajo Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;</p>

Elaboración propia

Como se observa en ambas tablas, la legislación comparada en los países listados no precisa de una estructura uniforme, sea en su configuración temporal, como en su procedimiento. En otras palabras, la evidencia muestra un diseño diverso, que procura cierto control administrativo de la causa y, en algunos casos, medidas previas o alternativas para mitigar sus efectos.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Análisis técnico

Conceptualización de la suspensión del contrato de trabajo y su régimen legal

La suspensión del contrato de trabajo, como instituto jurídico, supone el reconocimiento de un hecho jurídico que impide, de manera temporal, la continuidad de la prestación de servicios del trabajador¹. De acuerdo con la doctrina, ésta se fundamenta en el principio de conservación del negocio jurídico, pero con una orientación a partir del rol tuitivo del Derecho del Trabajo², pues garantiza que el trabajador continúe ocupando su puesto. De esta manera, solo las obligaciones jurídicas principales (prestar servicios y remunerar) se suspenden.

En nuestra legislación, la suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto Legislativo 728 se estructura a partir de los siguientes parámetros:

1. **Causalidad:** la suspensión del contrato de trabajo se tipifica en una serie de causas legales previstas en el artículo 12, incluyendo hechos impositivos de diversa naturaleza.
2. **Naturaleza temporal:** las causas previstas son de naturaleza temporal y, una vez que concluyan, las obligaciones laborales se reanudan.
3. **Continuidad de derechos y beneficios:** durante la suspensión, el trabajador mantiene los derechos reconocidos por la legislación laboral, así como con el cómputo del tiempo de servicios (antigüedad).

¹ Rodríguez, María. (2004). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Comité Económico Social. p. 22

² En la doctrina española: Rodríguez, María. (2004). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Comité Económico Social; en la doctrina uruguaya, Américo Plá señala que constituye la “quinta proyección del principio de continuidad”. Plá, Américo. (1990). *Curso de derecho laboral. Introducción al Derecho del Trabajo*. (Tomo I. Volumen I). Montevideo: Ediciones Idea. p.61 y ss; entre otros; en la doctrina nacional: Arce, Elmer. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra. p.199 y ss; y Toyama, Jorge. (2015). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica. p.460.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

Ahora bien, la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor se encuentra desarrollada en el Decreto Legislativo 728 en la siguiente disposición:

Artículo 51. 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.

A partir de ello, se observa que este diseño tiene las siguientes características:

1. **Causalidad:** la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor se basa en situaciones que son imprevisible, inevitable y ajeno a la voluntad de las partes, de acuerdo a la definición prevista en el Código Civil.
2. **Obligación de comunicación y registro:** el empleador está obligado a comunicar formalmente la suspensión perfecta a los trabajadores y a registrarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
3. **Disposición de medidas que mitiguen los efectos:** el empleador debe adoptar medidas para evitar el impacto económico de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores comprendidos, otorgando vacaciones vencidas o anticipadas u otras similares.
4. **Suspensión temporal del contrato:** durante la suspensión perfecta, los contratos de trabajo se suspenden temporalmente, y el cumplimiento de las obligaciones principales queda suspendido.
5. **Mantenimiento de derechos laborales:** durante la suspensión perfecta, los derechos laborales de los trabajadores se mantienen. Como consecuencia de ello, terminada la causa de suspensión, tienen derecho a retomar sus labores una vez que se levante la suspensión.

No obstante, a partir de la pandemia de la COVID-19, la norma citada mostró deficiencias en su aplicación y operatividad, tales como su limitación temporal carente de criterios técnicos; la falta de un orden de prelación específico respecto de las medidas mitigadoras; la ausencia de otras medidas que permitan la

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

percepción de ingresos luego de haberse agotado las medidas mitigadoras; la falta de participación en el procedimiento de los trabajadores comprendidos en la suspensión; entre otros aspectos³.

En base a lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima conveniente plantear una modificación a la norma vigente en materia de suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor.

Modificación normativa y estándares adoptados por la Comisión

La propuesta normativa parte de la premisa de que la regulación vigente en materia de suspensión perfecta es insuficiente y requiere ser adaptada. Como se observa del diseño legal, no existe un orden de prelación sobre las acciones que debe adoptar el empleador, ni el control administrativo por parte de la autoridad administrativa de trabajo.

En ese sentido, y en base a lo expuesto, se propone modificar el diseño normativo de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, en los siguientes términos:

Artículo 51. La suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor se rige por las siguientes reglas:

- a) Antes de su aplicación, en caso la naturaleza de las labores sea compatible, el empleador debe disponer el cambio del contrato de trabajo de la modalidad presencial a la de teletrabajo u otras modificaciones contractuales para garantizar la continuidad del vínculo.
- b) En caso no sea aplicable el literal a), el empleador debe otorgar, unilateralmente, el descanso vacacional adquirido pendiente de goce y el adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo generado.
- c) Agotadas las medidas previstas en los literales a) y b), el empleador comunica de inmediato a los trabajadores, así como a la autoridad administrativa de trabajo. Dicha autoridad verifica la existencia de la causa alegada en un plazo de seis días naturales,

³ Para un mayor desarrollo sobre los problemas en la aplicación de la suspensión perfecta antes de las reglas especiales promulgadas en el marco de la pandemia de la COVID-19: Fernández, Zoila. (2022). *La reconfiguración de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor en el sector privado a partir de un análisis teórico y práctico de su aplicación*. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. p.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

bajo responsabilidad.

d) Durante la vigencia de la suspensión perfecta, la autoridad administrativa de trabajo, a pedido de los trabajadores o de oficio, evalúa la continuidad de la causa de suspensión.

e) En caso culmine la causa de suspensión, se ordena el reinicio inmediato de labores. En caso la suspensión perfecta sea declarada improcedente en aplicación del literal c), además, se ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido en caso de improcedencia.

Desde esta perspectiva, la nueva regulación plantea un *iter* específico para la aplicación de la suspensión perfecta por caso fortuito o fuerza mayor. En concreto, se dispone que los empleadores deben procurar la continuidad de la prestación de servicios, sea modificando la modalidad del trabajo presencial al teletrabajo o disponiendo otros cambios contractuales con la misma finalidad. En otras palabras, se reconoce jurídicamente que, en ejercicio del *ius variandi* sustancial, el empleador debe procurar la continuidad del vínculo laboral. Con relación a ello, conviene señalar que la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, tiene una disposición en un sentido similar.

Ahora bien, en caso esta medida no se pueda adoptar, el empleador deberá disponer de dos medidas sucesivas -el otorgamiento de descanso vacacional, pendiente y adelantado de las mismas- que tienen como finalidad garantizar que, aunque no se cumpla con la obligación del trabajador de prestar el servicio, se otorgue la contraprestación. Conviene señalar que la legislación vigente, así como la prevista en las normas de emergencia por la pandemia de la COVID-19, contienen reglas en similar sentido. Por tanto, solo constituye una mejor sistematización de estas.

Por otro lado, la modificación propuesta plantea que tanto la autoridad administrativa de trabajo, como los trabajadores -organizados o de manera independiente- puedan generar una revisión de la causa de suspensión perfecta. En otros términos, se garantiza que la condición jurídica que habilitó tal estado de cosas, esté en constante revisión. En tal sentido, aun cuando no se disponga un tiempo determinado para la duración de la medida, la continuidad de la misma puede ser cuestionada.

Finalmente, la propuesta normativa prevé una modificación respecto de la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de los

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores. Como se aprecia, el artículo 42 del Decreto Legislativo 650 vigente no tiene una regla de disposición completa de los fondos en caso de situaciones excepcionales, que requieran cubrir contingencias del trabajador. En ese sentido, el texto sustitutorio propone una disposición que aborda dicho problema, en los siguientes términos:

Artículo 42. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.

El trabajador comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor puede disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios.

Desde esta perspectiva, la regla introducida habilita que aquellos trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta puedan disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios. Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima importante destacar que, si bien la CTS tiene por finalidad constituir una medida de protección de la solvencia económica de los trabajadores ante una situación de desempleo, la legislación vigente habilita la libre disposición de los fondos bajo ciertas condiciones.

En ese sentido, y considerando que la ocurrencia de un hecho que constituye un caso fortuito o fuerza mayor, que tiene la potencialidad de afectar económicamente al trabajador en caso su extensión perdure, los trabajadores deben estar habilitados para poder disponer de los fondos necesarios para mitigar los riesgos. De ahí que, una vez comprendidos en la medida de suspensión perfecta, la norma habilita la disposición.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

IV.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

Como se ha expuesto en el acápite anterior, las modificaciones propuestas mejoran la regulación de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. En ese sentido, la modificación normativa propuesta en los proyectos de ley 5156/2022-CR y 4074/2022-CR resulta necesaria, viable y oportuna.

Asimismo, esta Comisión considera pertinente mencionar que la propuesta normativa es coherente con los consensos alcanzados por las diferentes propuestas de reforma laboral, como el Proyecto de Ley General de Trabajo (2006); el Proyecto de Ley General de Trabajo elaborado por la Comisión de Expertos (2011); y el Proyecto de Ley General de Trabajo elaborado la Comisión Técnica (2014):

Propuestas de reforma en materia de suspensión perfecta de labores en el Perú		
Proyecto de Ley General de Trabajo 2006	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión de Expertos 2011	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Técnica 2014
<p>Artículo 145. Caso fortuito o fuerza mayor El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta, total o parcial, de las labores hasta por un máximo de cien (100) días, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo. Debe, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de</p>	<p>Artículo 108. Caso fortuito o fuerza mayor El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta, total o parcial, de las labores hasta por un máximo de cien (100) días, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo. Debe, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad de Trabajo bajo</p>	<p>Artículo 109. Caso fortuito o fuerza mayor El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta, total o parcial, de las labores hasta por un máximo de cien (100) días, con comunicación inmediata a la Autoridad de Trabajo. Debe, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad de Trabajo bajo</p>

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

Trabajo bajo responsabilidad verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.	responsabilidad verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.	responsabilidad verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.
--	---	---

Elaboración: CNTPE

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que, luego del estudio sobre el contenido del proyecto de ley resulta necesario aprobar la presente norma.

IV.3 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, mejora la regulación vigente en materia de suspensión perfecta de labores y mitiga sus efectos sobre el trabajador.

En ese sentido, se propone la modificación del artículo 51 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

Modificaciones al Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 51. 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	Artículo 51. La suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor se rige por las siguientes reglas: a) Antes de su aplicación, en caso la naturaleza de las labores sea compatible, el empleador debe disponer el cambio del

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

<p>embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.</p> <p>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.</p>	<p>contrato de trabajo de la modalidad presencial a la de teletrabajo u otras modificaciones contractuales para garantizar la continuidad del vínculo.</p> <p>b) En caso no sea aplicable el literal a), el empleador debe otorgar, unilateralmente, el descanso vacacional adquirido pendiente de goce y el adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo generado.</p> <p>c) Agotadas las medidas previstas en los literales a) y b), el empleador comunica de inmediato al trabajador, así como a la autoridad administrativa de trabajo. Dicha autoridad verifica la existencia de la causa alegada en un plazo de seis días naturales, bajo responsabilidad.</p> <p>d) Durante la vigencia de la suspensión perfecta, la autoridad administrativa de trabajo, a pedido del trabajador o de oficio, evalúa la continuidad de la causa de suspensión.</p> <p>e) En caso culmine la causa de suspensión, se ordena el reinicio inmediato de labores. En caso la suspensión perfecta sea declarada improcedente en aplicación del literal c), además, se ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.”</p>
---	---

Asimismo, se propone la modificación del artículo 42 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente cuadro:

<p align="center">Modificaciones al Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios</p>	
<p align="center">Texto vigente</p>	<p align="center">Propuesta de modificación</p>
<p>Artículo 42. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su</p>	<p>Artículo 42. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su</p>

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.	depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos. El trabajador comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor puede disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios.
--	---

IV.4 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 30 de enero de 2023, solicitó opinión a cuatro entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No. 1156-PL004074-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Ministerio de Economía y Finanzas - MEF	Oficio No. 1157-PL004074-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Oficio No. 1158-PL004074-2022-2023-P-CTSS-CR	No
	Sociedad Nacional de Industrias	Oficio No. 1159-PL004074-2022-2023-P-CTSS-CR	En contra
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 1160-PL004074-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solo ha recibido respuesta por parte de la Sociedad Nacional de Industrias, que ha manifestado diversos comentarios sobre el contenido del Proyecto de Ley.

- En concreto, respecto a la modificación sobre la suspensión perfecta de labores, el gremio empresarial en cuestión ha señalado que "*la propuesta desnaturaliza el carácter excepcional y urgente*", pues "*no pueden estar sujetas a un procedimiento previo*" dado que "*se requiere actuar con premura, siendo pertinente, por supuesto, un control posterior de la autoridad*".

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

Por otro lado, la Comisión de Trabajo, el 30 de enero de 2023, solicitó opinión a ocho entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No. 1897-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Oficio No. 1898-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 1899-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	Oficio No. 1890-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
5	Confederación de Trabajadores del Perú-CTP	Oficio No. 1901-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
6	Cámara de Comercio de Lima – CCL	Oficio No. 1902-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
7	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	Oficio No. 1903-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No
8	Sociedad Nacional de Industrias	Oficio No. 1902-PL005156-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social no ha recibido respuesta por parte de alguna de las entidades u organizaciones indicadas en la tabla precedente.

IV.5 Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa tiene el objetivo de mejorar la regulación de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Protección de la remuneración del trabajador o solvencia económica de este en el supuesto regulado.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

- Disposición del empleador de medidas que orientan y garantizan un adecuado empleo de la medida de suspensión perfecta
- Balance adecuado entre los actores laborales involucrados.

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, Y EL DECRETO LEGISLATIVO 650, LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, RESPECTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Artículo 1. Modificación del artículo 51 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se modifica el artículo 51 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, conforme al siguiente texto:

“Artículo 51. La suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor se rige por las siguientes reglas:

a) Antes de su aplicación, en caso la naturaleza de las labores sea compatible, el empleador debe disponer el cambio del contrato de trabajo de la modalidad presencial a la de teletrabajo u otras modificaciones contractuales para garantizar la continuidad del vínculo.

b) En caso no sea aplicable el literal a), el empleador debe otorgar, unilateralmente, el descanso vacacional adquirido pendiente de goce, y el adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo generado.

c) Agotadas las medidas previstas en los literales a) y b), el empleador comunica de inmediato al trabajador, así como a la autoridad administrativa de trabajo. Dicha autoridad verifica la

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en los proyectos de ley 4074/2022-CR y 5156/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a la suspensión perfecta de labores.*

existencia de la causa alegada en un plazo de seis días naturales, bajo responsabilidad.

d) Durante la vigencia de la suspensión perfecta, la autoridad administrativa de trabajo, a pedido del trabajador o de oficio, evalúa la continuidad de la causa de suspensión.

e) En caso culmine la causa de suspensión, se ordena el reinicio inmediato de labores. En caso la suspensión perfecta sea declarada improcedente en aplicación del literal c), además, se ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.”

Artículo 2. Modificación del artículo 42 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Se modifica el artículo 42 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente texto:

“Artículo 42. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.

El trabajador comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor puede disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de compensación por tiempo de servicios.”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados desde la vigencia de la presente ley, adecúa el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, y el Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios, aprobado por Decreto Supremo 004-97-TR.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 13 de junio de 2023.