

PROYECTO DE LEY DE  
PROTECCIÓN ANTE EL CESE  
COLECTIVO

El Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY DE PROTECCIÓN ANTE EL CESE COLECTIVO



**Artículo 1.** Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el procedimiento de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas.

**Artículo 2.** Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad establecer garantías a favor de los trabajadores en el marco del procedimiento de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas.

**Artículo 3.** Modificación del inciso c) del artículo 48 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifícase el inciso c) del artículo 48 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual queda redactado en los siguientes términos:

*"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:*

(...)

- 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.*

***Asimismo, el empleador no podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento.***

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;

(...)"

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entre en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

##### SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróganse las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, 17 de noviembre de 2021.

SIGRID BAZÁN NARRO  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUENDO MERCADO  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTEZ AGUIRRE  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

María Antonia  
GUTIÉRREZ

RUTH LUQUE IBARRA  
Directora Potencio Trabajo  
Grupo Parlamentario Alianza por el Perú  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

RUTH LUQUE IBARRA  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **noviembre** del **2021**  
Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 783** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:  
**1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

.....  
HUGO ROVIRA ZAGAL  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa toma como base las siguientes propuestas legislativas:

- Proyecto de Ley N° 3268/2018-CR, del Grupo Parlamentario El Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del congresista Hernando Cevallos Flores, que propone la Ley que deroga el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.
- Proyecto de Ley N° 3269/2018-CR, del Grupo Parlamentario El Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del congresista Hernando Cevallos Flores, que propone la Ley que modifica el inciso c) del artículo 48 y el artículo 52 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) establece lo siguiente: "son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: (...) b) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos". Para que el empleador utilice esta medida de reducción de personal es necesario que comprenda a un número de trabajadores no menor a diez por ciento (10%) del total del personal de la empresa, así como cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

El procedimiento para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos implica distintas etapas, que incluyen negociaciones directas con la parte afectada y conciliaciones auspiciadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Asimismo, el empleador debe presentar ante la autoridad administrativa una pericia de parte que acredite la procedencia del cese colectivo, la misma que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

El artículo 48, literal c), del TUO de la LPCL dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo realiza un control previo a la extinción del vínculo laboral, a fin de evitar conductas arbitrarias del empleador. Sin embargo, uno de los principales problemas es que la ley vigente faculta al empleador a 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.

Ello significa que, en tanto dure el procedimiento, el trabajador se quedará sin trabajo y, por consiguiente, sin salario, periodo que puede extenderse hasta por 6 meses o más; esto, con una simple comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo y a la sola recepción de ésta. Es más, resulta un exceso que los trabajadores de una empresa al inicio del trámite de cese colectivo dejen de percibir su salario cuando aún no hay pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por tanto, resulta necesario revisar el segundo párrafo del inciso c) del artículo 48, con la finalidad de resguardar los derechos de los trabajadores, en especial su permanencia



en el puesto de trabajo en tanto dure el procedimiento de cese colectivo y así evitar que se vean perjudicados innecesariamente, tanto ellos como sus familias.

En esa línea, la presente iniciativa de ley prohíbe el recurso a la suspensión perfecta de labores en los supuestos de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos.

A tales efectos, la norma modifica el artículo 48, literal c) del TUO de la LPCL, estableciendo que, en el curso de un procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, el empleador no podrá solicitar la suspensión perfecta de labores.

## II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el procedimiento de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas a efectos de fijar garantías a favor de los trabajadores, tal como se detalla a continuación:

TUO DE LA LPCL	TEXTO MODIFICADO
<p>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:</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>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</p>

<p>acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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 aprobada la solicitud si no existiera resolución;</p> <p>f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe 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, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.</p>	<p>acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;</p> <p>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.</p> <p><b>Asimismo, el empleador no podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento.</b></p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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 aprobada la solicitud si no existiera resolución;</p> <p>f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe 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, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.</p>
---	--

### III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico de las entidades públicas. Asimismo, la propuesta busca garantizar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores. Se procura defender en particular el derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política del Perú.

Por su parte, la necesidad de la norma se evidencia también de la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de los ceses colectivos tramitados en los años 2020 y 2021<sup>1</sup>.

#### Procedimientos de Terminación Colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas (instancia única – alcance nacional)

CAUSAL	AÑO 2020			AÑO 2021		
	INICIADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS	INICIADOS	APROBADOS	DESAPROBADOS
Caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo	0	0	0	1	0	0
Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos	6	0	6	7	0	7
Disolución, liquidación y quiebra de la empresa	1	1	0	0	0	0
Convenio de liquidación sujeto a la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal	0	0	0	0	0	0

Fuente: Dirección General de Trabajo – MTPE.

Como se puede apreciar de la información proporcionada, durante los años 2020 y 2021 se iniciaron 13 procedimientos de ceses colectivos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales fueron desaprobados por la Autoridad de Trabajo.

Estos datos evidencian que las empresas que han solicitado el cese colectivo de un grupo de trabajadores no habrían reunido los requisitos necesarios para la procedencia del mismo, pudiendo afectar a dichos trabajadores en el curso del procedimiento a través de la suspensión perfecta de las relaciones laborales.

Esta afectación a los trabajadores, al igual que la indefinición normativa sobre los supuestos que habilitan una terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, demuestran aún más la necesidad de una modificación legislativa.

Finalmente, la iniciativa legislativa no genera afectaciones a las empresas, por el contrario, busca brindar garantías a los trabajadores en tanto dure el procedimiento de cese colectivo iniciado por la empresa. Resulta totalmente razonable que, en tanto no se determine la procedencia de la medida de cese, los trabajadores no vean afectados su derecho al trabajo y la consiguiente percepción de salarios.

#### IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

<sup>1</sup> Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Memorando N° 1002 -2021-MTPE/2.

La presente iniciativa legislativa se vincula con la decimocuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la misma que señala:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible<sup>2</sup>.

Asimismo, guarda relación con el tema N° 35 "Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2021-2022-CR.

---

<sup>2</sup> Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/>