



**TEXTO SUSTITUTORIO DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 456/221-CR Y
783/2021-CR**

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 892, EL DECRETO LEY 25593, LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA; Y EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL; A FIN DE GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Artículo 1. Modificación de los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo 892

Se modifican los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo 892, por el que se regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, en los siguientes términos:

"Artículo 2. Los trabajadores **directos** de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

[...]

Empresas Mineras **10%**

[...]

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) **75% es distribuido en función a los días laborados por cada trabajador. Se considera como días laborados los días de descanso que genera la jornada laborada típica o atípica, así como los días de descanso pre y postnatal, licencias, permisos sindicales, incapacidad para el trabajo sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, y hasta 130 días por incapacidad para el trabajo por enfermedad o accidente común. A este efecto, se divide dicho porcentaje entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador.**
- b) **25% es distribuido de manera proporcional a las remuneraciones de cada trabajador. A este efecto, se divide dicho porcentaje entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplica por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. Solo para efectos del cálculo de esta porción, se considera en la suma de remuneraciones de cada trabajador la que hubiese percibido en los días considerados como laborados, señalados en el literal a).**

El exceso de la participación de los trabajadores que supere el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales está sujeto a una afectación del treinta por ciento.

Se entiende por remuneración la prevista en los artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo."



Artículo 3. El treinta por ciento afectado conforme al artículo 2 se destina al fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores para el fortalecimiento de las organizaciones de estos.

El directorio del fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores está conformado por siete directores de la siguiente manera:

- a) Uno designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Uno designado por el Ministerio de la Producción.
- c) Uno designado por el gremio empresarial de la actividad económica que haya generado el mayor aporte económico.
- d) Dos elegidos mediante votación por los trabajadores de las dos empresas que hayan generado el mayor aporte económico.
- e) Dos elegidos mediante votación por la federación más representativa de los trabajadores de la actividad que haya generado el mayor aporte económico."

Artículo 2. Incorporación de los artículos 3-A y 3-B al Decreto Legislativo 892

Se incorporan los artículos 3-A y 3-B al Decreto Legislativo 892, en los siguientes términos:

"Artículo 3-A. Medidas de tutela en la participación de utilidades

3-A.1. Las medidas de tutela en la participación de utilidades son las siguientes:

1. La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) informa semestralmente con indicación de montos, y de forma detallada y documentada, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los casos que con posterioridad a la declaración jurada del ejercicio hayan establecido por cualquier vía o modo un mayor saldo de la renta neta imponible.
2. La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) y los demás organismos públicos de fiscalización implementan controles para evitar la evasión, elusión o fraude fiscal respecto al control de los bienes y servicios que se brindan, producen o exportan.
3. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) fiscaliza y verifica el pago de las utilidades a los trabajadores, incluyendo los casos en que se determine con posterioridad un mayor saldo de la renta neta imponible declarada.
4. El empleador entrega información contable del cálculo de las utilidades a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y a los sindicatos del ámbito.
5. Independientemente del procedimiento concursal que solicite la empresa, se encuentran prohibidas de hacerlo cuando:
 - a) Lo haga con la finalidad de disminuir su patrimonio.
 - b) Lo haga con una empresa vinculada o de su mismo grupo económico.
 - c) Cuando tenga en suspensión perfecta a sus trabajadores.



- d) Cuando tenga procedimiento o proceso por ceses colectivo de trabajadores.
- e) Cuando no haya otorgado el pago de las utilidades a sus trabajadores.

3-A.2. Los funcionarios o servidores públicos incurren en falta grave cuando omiten, rehúsan, retardan o incumplen lo dispuesto por la presente ley o en la determinación, cálculo, trámite o reparto de utilidades a los trabajadores. Esto es independiente de las sanciones civiles o penales correspondientes.

3-A.3. El empleador incurre en sanción económica del pago del doble de la utilidad neta del año anterior declarado cuando omita, rehúse, retarde o incumpla lo dispuesto por la presente ley o disminuya la determinación, cálculo, trámite o reparto de utilidades a los trabajadores. Lo dispuesto es independiente de las sanciones penales o civiles que correspondan.

Artículo 3-B. Proceso de liquidación

La liquidación de los activos de las comunidades laborales, mineras o industriales se realiza mediante un proceso de liquidación a cargo del fondo de capacitación y bienestar de los trabajadores. Los activos pasan a formar parte del patrimonio del ente con mayor representatividad del sector de trabajadores al que pertenecen los activos liquidados, asegurando el uso, goce y disfrute de todos los trabajadores."

Artículo 3. Modificación del Decreto Ley 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

Se incorporan los artículos 44-A y 45-A al Decreto Ley 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, con los siguientes textos:

"Artículo 44-A. Consideraciones respecto de la empresa

Las personas jurídicas, grupos empresariales, grupos económicos o empresas que presten servicios para otra principal, se consideran como una sola empresa, por lo que se ubican en el nivel "de empresa" para efectos del derecho de negociación colectiva. Los procesos de organización empresarial, como es la descentralización productiva, contratación, subcontratación, intermediación, entre otras formas, no afectan el nivel de empresa y el ámbito de representación de las organizaciones sindicales.

Artículo 45-A.

45-A.1. En el caso del sector minero y en el Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablan conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR, que modifica el Decreto Supremo 011-92-TR y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de



ámbito mayor puede determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplica en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

45-A.2. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes se articulan para definir las materias que serán tratadas en cada una.

45-A.3. En caso de conflicto, se aplica la convención más favorable, confrontadas en su integridad. Pueden negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa."

Artículo 4. Modificación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se modifica el artículo 15 y los literales c) y f) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

"Artículo 15. Caso fortuito y fuerza mayor

15.1. 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.

15.2. Para proceder a la medida establecida en el párrafo 15.1, el empleador debe contar con autorización firme de la autoridad administrativa de trabajo.

15.3. La evaluación de la procedencia de la medida establecida en el párrafo 15.1 debe tener en consideración que esta constituye una medida excepcional, por lo que debe acudirse primeramente a otorgar vacaciones vencidas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

15.4. La autoridad administrativa de trabajo debe verificar la existencia de causa, bajo responsabilidad, dentro del quinto día de presentada la comunicación del empleador. La autoridad debe resolver en cinco días hábiles. Contra la decisión se interpone recurso de apelación dentro de tres días hábiles. Ante la resolución de segunda instancia se interpone recurso de revisión dentro de los tres días hábiles. La autoridad debe resolver en los cinco días siguientes.

15.5. La medida de suspensión establecida en el párrafo 15.1 es improcedente si la empresa o empleador percibe algún crédito, beneficio o exoneración tributaria u otro mecanismo de apoyo económico financiado por parte del Estado. El incumplimiento es considerado como infracción muy grave, sin perjuicio de que la autoridad disponga el inmediato el reinicio de labores con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.

Artículo 48. Procedimientos de extinción por motivos económicos y análogos

[...]

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, la cual 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 período que dure el procedimiento.

[...]

- f) Contra la resolución expresa o ficta desaprobatoria, 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.

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.

Los procedimientos vinculados con suspensiones perfectas de labores y ceses colectivos se constituyen en procedimientos trilaterales. Cuando por ley, o por decisión de la organización sindical comunicada al empleador, los cambios en las condiciones de trabajo, tales como, categoría, remuneraciones, traslados funciones y geográficos, deben ser comunicados a la organización sindical del trabajador afectado, el incumplimiento de esta obligación, así como la ausencia de una motivación suficiente, afectan el derecho fundamental al debido proceso y vician de nulidad el correspondiente acto que modifica o altera los elementos del contrato de trabajo".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Medidas para garantizar el acceso a la justicia

Los juzgados y las salas comerciales conocen, en primera y segunda instancia respectivamente, las pretensiones derivadas de las acciones de origen laboral o de inversión referidas a la entrega, registro, transferencia o ejercicio de derechos accionarios, sin importar su cuantía, debido a su naturaleza societaria. En los distritos judiciales donde no existan juzgados o salas comerciales, estas pretensiones serán conocidas por los juzgados y salas civiles, respectivas. La sala civil de la Corte Suprema de Justicia de la República conoce los recursos de casación que se deriven en materia de acciones laborales.

SEGUNDA. Comisión especial para la propuesta de reforma del régimen especial de jubilación minera

Se constituye la comisión especial para la revisión y elaboración de propuestas para optimizar y lograr que todas las empresas mineras aporten al régimen de la Ley 29741, Fondo Complementario de Jubilación Minera. Esta comisión estará integrada por un representante del Ministerio de Energía y Minas, uno del Ministerio de Economía y Finanzas, uno del



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tres de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú. Se instala dentro de los 10 días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley y culmina con la entrega de un informe dentro de los 90 días calendario tras su instalación.

TERCERA. Reglas de articulación

En cumplimiento de la directriz constitucional que ordena el fomento de la negociación colectiva, cuando en una actividad no exista negociación colectiva por rama de actividad, la organización sindical más representativa tendrá legitimidad negocial suficiente, estableciéndose dicho nivel con la sola presentación del pliego de reclamos.

En caso existan niveles y convenios colectivos de empresa, el pliego referido en el primer párrafo propondrá las reglas de articulación.

CUARTA. Adecuación del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 011-92-TR,

El Poder Ejecutivo adecúa Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 011-92-TR, a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de treinta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

QUINTA. Adecuación del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR

El Poder Ejecutivo adecúa el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en un plazo de treinta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Dese cuenta

Sala del Hemiciclo

Lima, 21 de setiembre de 2023.



PASIÓN NEOMIAS DAVILA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



**SUSTENTACIÓN DEL TEXTO SUSTITUTORIO DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS
DE LEY 456/221-CR Y 783/2021-CR**

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 892, EL DECRETO LEY 25593, LEY QUE
REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA; Y EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO
LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL; A FIN DE
GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

La modificación propuesta responde a observaciones que fueron realizadas por el área de técnica legislativa. Las que, una vez revisadas por el equipo de asesores de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, fueron aceptadas y por tanto modificó, en forma, el texto original.

La modificación realizada, por tanto, no modifica el espíritu de la propuesta normativa y, tampoco genera modificaciones sobre el fondo del contenido.



PASIÓN NEOMIAS DAVILA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL