



Carta No. 276-2021/GG/COMEXPERU

Lima, 16 de septiembre de 2021

Señora Congresista
ISABEL CORTEZ AGUIRRE
Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Congreso de la República
Presente. -

Ref.: Proyecto de Ley N.º 117/2021-CR

De nuestra consideración:

Por la presente carta es grato saludarle y dirigirnos a usted a nombre de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú – ComexPerú, una organización privada que busca contribuir en la implementación de políticas públicas, con una visión de defensa de principios (libre empresa, libre comercio y promoción de la inversión privada) por sobre intereses particulares, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida del ciudadano. Nuestro trabajo se basa en análisis objetivos, rigurosos y sólida evidencia técnica. Desde ComexPerú nos ponemos a su disposición para aportar en los temas y proyectos que se vean en su Comisión.

En esta oportunidad, hacemos de su conocimiento la posición de ComexPerú sobre el proyecto de ley de la referencia (en adelante, “el Proyecto”), el cual propone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores que se vieron afectados por disposiciones realizadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, entre las que se encuentran (i) la prohibición expresa de ampliación de plazos en materia de suspensiones perfectas y (ii) la obligación de convertir de inmediato las labores de los trabajadores que realizan trabajo remoto hacia la modalidad de teletrabajo, aspectos que consideramos han sido propuestos sin cumplir con estándares mínimos de análisis de impacto regulatorio.

Sobre el particular, manifestamos las siguientes consideraciones:

1. Sobre la prohibición de ampliar el período de la suspensión perfecta de labores y el derecho de los trabajadores a una indemnización equivalente a la mitad del monto dejado de percibir cuando esta es dejada sin efecto por la autoridad correspondiente.

En un contexto de pandemia originada por la COVID-19, siguiendo lo que sucedía en muchos países en el mundo, el año pasado, nuestro país se vio forzado a imponer medidas de aislamiento social a fin de evitar la propagación del coronavirus, afectando fuertemente la economía nacional.



Frente a ello, se hacía necesario adoptar medidas económico-financieras que minimicen la afectación que viene produciendo la medida de aislamiento en los ingresos de los trabajadores y sus empleadores del sector privado, a fin de asegurar liquidez en la economía y de esta manera dinamizar el mercado.

Así, en abril de 2020, se expidió el Decreto de Urgencia N° 038-2020 (en adelante, DU), que dispone que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, puedan adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Excepcionalmente, se dispone que los empleadores podrán optar por la suspensión perfecta de labores (en adelante, "SPL") exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual se deberá cumplir con los siguientes pasos:

- ✓ Presentar por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.
- ✓ Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación.
- ✓ La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

Cabe resaltar que de comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Según la norma, se dispone que las medidas adoptadas por el DU rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la emergencia sanitaria, la misma que según reciente Decreto Supremo 149-2021-PCM, del 22 de agosto de 2021, dadas las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19, se prorroga por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del miércoles 1 de setiembre.

Finalmente, mediante Decreto de Urgencia N.° 087-2021, del 16 de setiembre de 2021, se dispone que las medidas adoptadas al amparo del artículo 3 del DU (entre las que se incluye el SPL) rijan solo hasta el 02 de octubre de 2021.

Cabe señalar que la SPL es un mecanismo que exige agotar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral, por lo que de acuerdo con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, antes de aplicar la SPL, los empleadores son forzados a otorgar primero los descansos vacacionales adquiridos y pendientes de goce, acordar el adelanto del descanso vacacional futuro, acordar la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, acordar reducciones en las remuneraciones, entre otras medidas



reguladas que permitan el cumplimiento del objetivo del DU; y asimismo, dicha norma contempla una serie de medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentran bajo la SPL, lo que permite que se minimice la afectación que se viene produciendo para aquellos que se encuentran sujetos a este régimen temporal.

De acuerdo con información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE¹, la mayoría de las comunicaciones de SPL se registraron en abril del año 2020, que fue el mes más perjudicado por las restricciones de actividades implementadas, al registrarse una contracción de la economía en 40.5% respecto a abril de 2019. En dicho mes, se registraron 1,500 comunicaciones de SPL diarias.

Posteriormente, la cantidad de comunicaciones comenzó a descender considerablemente, por lo que en agosto y setiembre del año 2020 solo se presentaron 37 y 24 solicitudes diarias, respectivamente, hasta apenas alcanzar las 212 comunicaciones en todo el mes de diciembre pasado. Es decir, si bien se continuó aplicando, la gran mayoría de comunicaciones obedeció a una respuesta inmediata a la paralización de actividades y la contracción económica generada, poniendo en serio riesgo la subsistencia de las unidades empresariales y, por ende, los puestos de trabajo.

De un tiempo a esta parte, en la medida que el reinicio de actividades ha sido progresivo, han ido decayendo las comunicaciones de SPL y estas se han circunscrito a actividades que se encontraban paralizadas. De un total de 10,000 comunicaciones recibidas en mayo de 2020, únicamente se registraron 400 en agosto del año pasado. Adicionalmente, cabe indicar que el 80% de comunicaciones de SPL se dio en empresas con menos de 10 trabajadores, por lo que se evidencia que se ha tratado de microempresas que no buscan romper el vínculo laboral².

Asimismo, es relevante considerar que la gran mayoría de empleadores que comunicaron la SPL pertenecieron al sector comercio, hoteles y restaurantes, inmobiliarias y construcción, e industrias manufactureras. Esto no sorprende, ya que el PBI del sector comercio se contrajo en 16% el año pasado y la demanda interna disminuyó en 9.8% según el Banco Central de Reserva del Perú, explicada por un menor consumo privado y menor inversión en el país. Por su parte, el sector hoteles y restaurantes registró una contracción de su PBI en 50.5% el año 2020, mientras que en el sector construcción disminuyó en 13.9% y en la manufactura, 13.4%.

Muchos sectores económicos aún vienen siendo severamente afectados por la emergencia sanitaria y la crisis económica generada por la COVID-19, viéndose especialmente perjudicados el sector turismo y diversas actividades de entretenimiento. En un estudio realizado a fines de abril de este año³, se ratificó que el Perú fue el país más afectado en el año 2020 por la caída del turismo en medio de la pandemia, situación que, en menor medida, se sigue suscitando, ya que no se trata de un escenario fácilmente reversible. Así, la actividad turística en el Perú sufrió una caída de 73%, con el declive más alto en toda la región, siendo que Chile, Argentina y Colombia registraron caídas de

¹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

² <https://elcomercio.pe/economia/peru/ministerio-de-trabajo-el-78-de-solicitudes-de-suspension-perfecta-de-labores-ya-se-han-resuelto-mtpe-essalud-subsidio-noticia/>

³ <https://www.datasur.com/pandemia-peru-sigue-recibiendo-fuerte-impacto-en-sector-turismo/>



25%, 27% y 30%, respectivamente⁴. De acuerdo con el referido estudio, se espera que la recuperación del sector a niveles prepandemia llegue recién en el 2022, lo que dependerá de la libertad de movimiento, la infraestructura y el costo económico de viajar.

Asimismo, actividades como bares, discotecas, cines, tragamonedas y casinos (salas de juegos), iglesias, actividades deportivas en instalaciones públicas o privadas, así como algunos servicios relacionados al arte, entretenimiento y esparcimiento aún se encuentran parcialmente restringidas o vienen retornando en forma progresiva; incluso en el caso de restaurantes y tiendas comerciales y conglomerados, que pueden funcionar con un aforo determinado, por lo que dichos rubros requieren de medidas de acompañamiento destinadas a evitar la destrucción de más empleos formales y el crecimiento desmedido de la informalidad, así como impedir el quiebre de empresas que eran viables antes de la crisis y que podrían continuar siéndolo después de esta.

Por tanto, a fin de evitar que las empresas de estos u otros sectores afectados opten por ceses colectivos de personal o liquidaciones, deberán mantenerse mecanismos destinados a evitar que las empresas quiebren, se destruyan más puestos de trabajo y queden desprotegidos los ingresos de las familias más vulnerables⁵. Así, medidas tales como la SPL podrán lograr dicho cometido e incluso contribuyen a que sea viable recuperar los niveles de producción pre-COVID, así como retomar una agenda pro-crecimiento que apunte el ritmo de expansión de los próximos años⁶.

Cabe indicar que en la medida que la SPL permite que no se rompa el vínculo laboral, este mecanismo cumple un rol fundamental para la subsistencia de los puestos de trabajo (la alternativa sería el despido o los ceses colectivos). Y esto es más crítico aún en un contexto en que los contagios repunten a corto plazo y se restrinjan nuevamente las actividades de ciertos sectores económicos ante la anunciada e inminente “tercera ola”.

Por otro lado, con relación al derecho de los trabajadores a una indemnización equivalente a la mitad del monto dejado de percibir cuando esta es dejada sin efecto por la autoridad correspondiente, se tiene que, tal como ha sido señalado anteriormente -y conforme se indica en el Proyecto-, el reconocimiento del monto dejado de percibir durante el tiempo que los trabajadores fueron afectados por el empleador se encuentra previsto en la norma, ello a fin de compensar los daños causados al trabajador por la aplicación de una medida que no cuenta con amparo legal.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el Proyecto, lo propuesto en el artículo 3° en realidad tiene como finalidad proteger al trabajador ante conductas abusivas del empleador buscando desincentivarlas y evitando que estas queden impunes. Si bien compartimos el mismo objetivo perseguido por el Proyecto, consideramos que los esfuerzos del legislador deberían enfocarse -más aun considerando la importancia de implementar la mejora regulatoria que expondremos en el siguiente acápite- en fortalecer la labor que realiza la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a fin de reducir al máximo la posibilidad para algunas empresas de abusar de las medidas provistas por el Estado para

⁴ “El turismo en Sudamérica es más frágil que en Norteamérica y Europa, y en el 2020 la pandemia acentuó los factores que desfavorecen la afluencia de turistas a estos países, como la inestabilidad política, la corrupción y la delincuencia”, detalla el informe de GlobalData publicado por RPP Perú.

⁵ En general, la sobrevivencia de las empresas grandes formales es particularmente importante, pues estas explican el 80% de la producción y el 60% del empleo formal.

⁶ IPAE, medidas de corto plazo para la reactivación económica: <https://www.ipae.pe/wp-content/uploads/2020/08/RDN-Medidas-para-la-reactivacion-economica.pdf>



lograr la recuperación económica. Así, el legislador deberá buscar que su regulación genere efectos negativos mínimos para todos los involucrados, más aún cuando puede optar por medidas menos gravosas y costosas para la sociedad, tales como una mejor regulación o fiscalización por parte de las autoridades.

2. Mejora regulatoria.

El análisis de impacto regulatorio (AIR) es una metodología adoptada por los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que busca que las normas y regulaciones sean efectivas y eficientes, es decir, que logren los objetivos trazados al menor costo posible y tengan efectos negativos mínimos, considerando principios como los de necesidad, proporcionalidad y mínima intervención.

En el caso peruano, este estándar se introdujo en nuestro sistema jurídico mediante el Decreto Legislativo N° 1448, como parte de la denominada "mejora de la calidad regulatoria" en el Poder Ejecutivo.

La contraparte parlamentaria de esta mejora regulatoria se dio recientemente, mediante la Resolución Legislativa del Congreso N° 023-2020-2021-CR, que dispone la modificación de diversos artículos del Reglamento del Congreso de la República (en adelante, "el Reglamento"), incluyendo en la práctica parlamentaria determinadas disposiciones que obedecen a los estándares del AIR.

Entre estas, resaltamos lo referido a la presentación de las propuestas legislativas. El artículo 75° del Reglamento dispone expresamente que las propuestas deben contener una exposición de motivos donde se exprese el problema que se pretende resolver y los fundamentos de la propuesta, los antecedentes legislativos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, precisando qué artículos o partes de artículos se propone modificar o derogar, así como el análisis costo-beneficio de la futura norma legal que incluya la identificación de los sectores que se beneficiarían o perjudicarían con el proyecto de ley, los efectos monetarios y no monetarios de la propuesta, su impacto económico y, cuando corresponda, su impacto presupuestal y ambiental.

Lo anterior no hace más que garantizar que las propuestas de ley sean formuladas con debido sustento y evidencia, es decir, con altos niveles de calidad, lo que finalmente mejorará su debate y, de ser viable, su eventual aprobación.

En el caso del Proyecto, es preciso afirmar que esto no se ha cumplido. A efectos de un correcto AIR, no basta con solo "afirmar" algo para sustentar la necesidad de una propuesta de modificación normativa. El proceso de calidad regulatoria se inicia con la correcta identificación y dimensionamiento de un problema de política pública, con sustento en evidencia, para después analizar cuál sería la mejor opción para atender esa problemática, sea o no regulatoria o normativa.

En este caso en particular no queda claramente definido cuál es el problema de política pública que se quiere atender, y es justamente esta carencia regulatoria la que vicia el Proyecto desde su génesis, ya que parte de una concepción ideológica que no tiene



correlato en la evidencia y que termina desvirtuando la solución propuesta, que es la derogación de un mecanismo que, contrariamente a lo afirmado, terminará perjudicando a quien busca proteger, es decir, al trabajador.

De acuerdo con su exposición de motivos, una de las razones que justificarían la propuesta, es el hecho que los supuestos que habilitaban la vigencia del DU han dejado de existir; motivo por el cual no sería ni razonable, ni posible su ampliación.

Al respecto, se advierte que el proceso de acogimiento a la SPL considera la real situación económica en la que se encuentra el empleador. Así, las normas complementarias establecidas mediante Decreto Supremo N.º 011-2020-TR disponen que los empleadores requieren presentar información del nivel de afectación económica que enfrentan (artículo 7.2), el cual se define como la ratio de masa salarial sobre ventas; es decir, la división entre el total de masa salarial sobre el total de ventas en el mes previo a la adopción de la medida correspondiente.

Por tanto, el criterio para permitir la implementación de la SPL considera la severidad del perjuicio económico de los empleadores, así como el costo de la planilla, por lo que, conforme las empresas vayan superando la crisis económica a consecuencia de las medidas de estímulo para la reactivación económica y otras medidas de mitigación, será menor el número de empresas y/o empleadores que califiquen para la SPL en caso opten por solicitar la aplicación de dicha medida.

Por lo expuesto, la facultad de suspender a los trabajadores no deja de ser, en ciertos casos, una medida indispensable para la recuperación económica para los distintos tipos de empresas en favor de los propios trabajadores y asimismo, no es independiente a la evolución de mitigación del impacto de la crisis o de las medidas de estímulo para la reactivación económica que pueden darse con el tiempo, sino que conforme la situación económica de las empresas del país vaya mejorando, se irán reduciendo los casos en los que se aplique la medida.

Al margen de lo desarrollado anteriormente, cabe señalar que, si el Proyecto busca que los trabajadores sujetos a la SPL retornen a sus labores de manera inmediata, ello no sería posible en la medida que la derogación del DU no tendría un efecto retroactivo⁷. Por lo tanto, las suspensiones autorizadas que actualmente se encuentran vigentes no perderían su validez.

Así, en caso el Proyecto sea aprobado, lo que ocurrirá es que dejará de existir el mecanismo legal para ingresar más solicitudes de SPL y, por ende, no podrían ingresar nuevas solicitudes. Por tanto, todas aquellas solicitudes que se encuentren vigentes o se encuentren pendientes de aprobación, no se verían afectadas, por lo que la derogación propuesta no cambiaría lo ya existente, sino que pondría a los trabajadores, las empresas y los puestos de trabajo que estas generan, en un peor escenario en un contexto de subsistencia de la crisis sanitaria y económica, razón por la cual se habría prorrogado recientemente el estado de emergencia.

⁷ Constitución Política del Perú

Artículo 103.- Leyes especiales, irretroactividad, derogación y abuso del derecho

Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas. Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo.



Finalmente, a pesar de la reciente modificación del Reglamento, el análisis costo beneficio del Proyecto reitera la gran falencia que se arrastra desde hace un tiempo. Ya no se puede permitir que los proyectos de ley que se vean en el Congreso sostengan que no generarán gasto, sobre todo una propuesta con impacto laboral de esta magnitud. Como dijimos previamente, el vigente artículo 75° del Reglamento exige que las propuestas deban contener un análisis costo-beneficio que incluya la identificación de los sectores que se beneficiarían o perjudicarían con el proyecto de ley, los efectos monetarios y no monetarios de la propuesta, su impacto económico y, cuando corresponda, su impacto presupuestal y ambiental. Nada de eso se encuentra en el Proyecto.

3. La obligación de convertir de inmediato las labores de los trabajadores que realizan trabajo remoto hacia la modalidad de teletrabajo.

Tomando en cuenta el avance de las tecnologías y la implementación del teletrabajo en diversos países del mundo, el 5 de junio de 2013, se promulgó la Ley N.° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que define al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Esta ley tenía por finalidad regular las características básicas de esta modalidad de trabajo: definición, ámbito de aplicación, reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, carácter voluntario e igualdad del teletrabajador y los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 017-2015-TR, reguló diversos aspectos como los requisitos, las formas de trabajo, las jornadas, la variación, derechos y obligaciones del teletrabajador, el pago por la compensación, etc. En su exposición de motivos, sobre la base del estudio “Technology Landscape 2020”, se estimó que para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizaría sus labores desde casa o en algún otro lugar, y no en una oficina. Sin embargo, tras 6 años y medio desde su implementación (diciembre 2019), los teletrabajadores en el Perú ascendían a 2,116 (con teletrabajo mixto o completo) de un total de 3,815,692 de trabajadores en el sector privado⁸. Con ello, se evidencia que la ley vigente no logró uno de sus objetivos principales: la promoción del teletrabajo.

Por otra parte, en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, emitido por el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización el 26 de julio de 2019, ya había sido observada la escasa y limitada implementación del teletrabajo en nuestro país. Así, el referido plan plantea como objetivo: revisar y actualizar la regulación del teletrabajo con el objetivo de fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral a través de la modificación de la Ley N.° 30036”. (énfasis nuestro)

Pues bien, debido al aislamiento social obligatorio dispuesto por el gobierno peruano con la finalidad de reducir el impacto de la propagación de la COVID-19 a nivel nacional, el 24 de marzo de 2020, fue necesaria la introducción de la nueva figura del trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia N.° 026-2020 y su reglamento, el Decreto Supremo N.° 010-2020-TR. Bajo esta regulación, a diferencia del fracaso en la implementación del

⁸ Anuario Estadístico Sectorial del MTPE del 2019, a diciembre de 2019.



teletrabajo bajo las reglas establecidas en la Ley N.º 30036 y su reglamento, se registraron en menos de siete meses 244,224 trabajadores que realizan trabajo remoto⁹.

De una evaluación comparativa entre ambas modalidades es posible notar que las principales diferencias radican en la necesidad de acuerdo para la implementación del teletrabajo/trabajo remoto, la formalidad del acuerdo para su aplicación, la obligación de provisión de herramientas y la regulación específica sobre el derecho a la desconexión digital.

Así, uno de los principales desincentivos para la implementación del teletrabajo ha sido la necesidad de un acuerdo entre las partes, que además deberá constar por escrito. Si bien no se desconoce que los factores del aislamiento social obligatorio motivaron imperativamente a las empresas a implementar el trabajo remoto, se puede destacar que la prescindencia de un acuerdo escrito fomentó su implementación y la podría seguir fomentando durante los siguientes años. Esto último sin perjuicio de considerar que la aplicación unilateral de dicha modalidad laboral podría ir acompañada de un procedimiento de reversión para ambas partes.

Así, es importante indicar que si bien en otros países persiste aún una tendencia a la necesidad de un acuerdo escrito, ello no resulta necesario si se regula un procedimiento de reversión para ambas partes (objetivo y sujeto a control).

Por otro lado, en el trabajo remoto, los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios, pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Así, es más atractivo para el empleador contar con esta posibilidad sin que ello implique necesariamente un perjuicio para el trabajador, ya que de acuerdo con el artículo 7º del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, cuando los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.

Finalmente, un aspecto muy importante es el hecho que el trabajo remoto establece que se trata de una jornada de ocho horas como máximo. Sobre el particular, es fundamental destacar la importancia de la desconexión digital, que consiste en compaginar debidamente el buen uso de las tecnologías digitales con el respeto al descanso del trabajador (desconexión), buscando garantizar los derechos laborales específicos como inespecíficos, entre los cuales también se incluyen derechos fundamentales.

De ahí la importancia de regular el derecho a la desconexión digital reconociendo el derecho a la desconexión digital de (mínimo) 12 horas consecutivas, horario donde el teletrabajador no tendrá la obligación de atender las comunicaciones que envíe el empleador. Cabe señalar que dichos aspectos no se encuentran regulados por la Ley N.º 30036, por lo que ello debería ser analizado antes de proponer la medida objeto de cuestionamiento.

⁹ Cifra obtenida a partir del T-Registro al 04.10.20, informada por el ministro de trabajo Javier Palacios a la Comisión de Trabajo del Congreso en la presentación "Política sectorial en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo" en octubre de 2020.



Por lo expuesto, consideramos que a fin de evitar normas arbitrarias -sin la debida justificación y/o sustento técnico- no debe establecerse como obligación que los trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto transiten a la modalidad de teletrabajo, sin contemplar o evaluar los aspectos antes señalados. Ello, más aún considerando que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 ha recomendado revisar y actualizar la regulación del teletrabajo con el objetivo de fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral a través de la modificación de la Ley N.º 30036, por lo que la medida deviene en arbitraria, y no resiste el análisis de razonabilidad.

4. Conclusiones

Fuera de casos aislados, la SPL ha demostrado ser una medida necesaria para afrontar los efectos sanitarios, económicos y legales de la pandemia y llegó a comprender el año pasado a más de 300 mil trabajadores. A la fecha, con la reanudación de actividades, aproximadamente 10 mil personas continúan en SPL.

Con la inminente llegada de la tercera ola, las limitaciones de la emergencia nacional (que se acaba de prorrogar), la crisis económica y los cambios en el trabajo remoto, es previsible que las actividades relacionadas con la educación, eventos, entretenimiento, turismo y hotelería, restaurantes y otros, requieran mantener en SPL a un grupo importante de sus trabajadores. Si se deroga la SPL, solo habría dos caminos para el 10% aproximado de empresas que aún no operan al 100%: iniciar un proceso de cese colectivo (solo se ha aprobado un caso desde que comenzó la pandemia) o liquidar la empresa.

Por ello, deberían mantenerse las soluciones legales que contribuyeron a evitar que los empleos se sigan destruyendo y trabajar más bien en reconstruir el millón de puestos formales perdidos. Si hay trabajadores que no son reintegrados a su labor pese a que la empresa ya está operando al 100%, la solución no es derogar la SPL, sino activar las inspecciones, multas, juicios y denuncias.

La mirada del Estado no debería estar centrada en afectar a las empresas que usan adecuadamente la SPL para lograr la sostenibilidad de sus negocios y mantener el empleo de sus trabajadores. El foco debería estar en ver soluciones para las empresas informales, los trabajadores sin seguro y para las familias sin protección social.

Asimismo, la regulación del trabajo virtual debería considerar lo dispuesto en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 y no obligar a los trabajadores a transitar hacia el teletrabajo sin ponderar algunos de los aspectos que ofrece el trabajo remoto conforme ha sido señalado.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos imprescindible que el Estado cuente con un marco regulatorio que fomente y no trabe la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones económicas y laborales, mediante procesos ordenados y predecibles que permitan evitar la quiebra de más empresas y pérdidas de empleo.



Por todas las cuestiones expuestas en la presente carta, consideramos que el Proyecto no cumple con un adecuado AIR, no posee sustento basado en evidencia que lo justifique, y lejos de cumplir con el objetivo de proteger a los trabajadores, puede ocasionarles un mayor daño. Por ello, consideramos que no debería ser aprobado y enviado al archivo.

Agradeciendo su gentil atención, nos valemos de la ocasión para reiterarle nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Jessica Luna Cárdenas
Gerente General