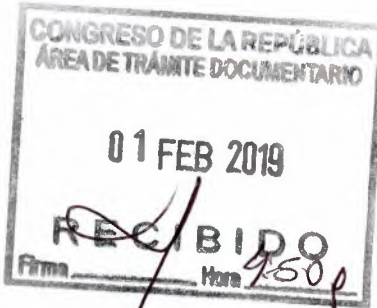


Proyecto de Ley N° 3881 / 2018 - CR



LEY QUE PRECISA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, CIVIL Y PENAL DEL EMPLEADOR QUE INCURRE EN PRECARIEDAD LABORAL E INCUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES

Los Congresistas de la República que suscriben, RICHARD ARCE, MANUEL DAMMERT, KATIA GILVONIO, MARISA GLAVE, INDIRA HUILCA, EDGAR OCHOA, ORACIO PACORI, TANIA PARIONA, ALBERTO QUINTANILLA y HORACIO ZEBALLOS, integrantes del Grupo Parlamentario Nuevo Perú, a propuesta del Congresista **RICHARD ARCE CÁCERES**, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22 inciso c), 75 y 76 segundo párrafo del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PRECISA RESPONSABILIDAD LEGAL DEL EMPLEADOR ANTE SUPUESTOS DE PRECARIEDAD LABORAL E INCUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIO LABORALES

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto precisar los ámbitos de responsabilidad legal, sea ésta de índole administrativo, civil o penal, que se deriven de la verificación de supuestos de precarización laboral, así como el reiterado incumplimiento de normas socio laborales por el empleador, con prescindencia del régimen laboral aplicable y la naturaleza jurídica del empleador, sea público o privado.

Artículo 2°.- Precariedad Laboral

Se entiende por precariedad laboral, la afectación de los supuestos de formalización contractual, *-sea cuales fuere el régimen laboral aplicable-*, por parte del empleador, de manera que dicha conducta suponga la falta de reconocimiento del carácter laboral de la contratación, el reconocimiento y declaración en condición de trabajador subordinado, de la persona natural afectada ante las autoridades administrativas de trabajo, tributarias, previsionales o de la seguridad social; o la falta de reconocimiento y pago oportuno de los derechos remunerativos, beneficios sociales, legales y convencionales; así como la inobservancia de los deberes de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 3°.- Contratación fraudulenta y simulación contractual

Se entiende por contratación fraudulenta, aquellos supuestos en los cuales el empleador desatiende la formalización contractual, en supuestos en los cuales constituye elemento central de la contratación, el carácter subordinado de la prestación personal de servicios, desconociendo el carácter laboral de la contratación.

Se entiende, por simulación contractual, el sometimiento de la relación laboral a supuestos de contratación ajenos a su naturaleza o régimen, tales como contratación temporal o modal carente de causa objetiva; tercerización o intermediación laboral simulada, desconocimiento de régimen laboral especial, la falta de autorización en caso de contratación de menores de edad, y en general, supuestos de desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil.

Artículo 4°.- Incumplimiento de normas sociolaborales y/o convencionales

Se entiende por incumplimiento de normas socio laborales, sean de fuente legal o judicial, convencional o consuetudinaria, la falta de reconocimiento y pago oportuno e íntegro, de aquellas sumas dinerarias y/o atención de condiciones de trabajo, que se deriven del cumplimiento de norma legal, convenio colectivo, mandato judicial o costumbre establecida en favor de un trabajador.

Constituye un supuesto agravante de incumplimiento de normativa socio laboral, la discriminación por razón de género, edad, raza, religión o conciencia, nacionalidad del trabajador o condición migratoria, o cualesquiera otra que afecte la dignidad del trabajador o trabajadora.

Artículo 5°.- Medidas sancionatorias

Corresponde a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la supervisión, fiscalización y sanción administrativa de aquellas conductas u omisiones que supongan la inobservancia de la normativa sociolaboral, de fuente legal, judicial, convencional, reglamentario o consuetudinario, sea en el ámbito público o privado, bajo cualquier régimen laboral aplicable.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no afecta aquellas acciones de supervisión o control, que sean ejercidas por los gobiernos regionales y/o locales, en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones.

La determinación de las conductas específicas, procedimiento de fiscalización y sanción aplicable, serán establecidas en plena observancia de los Principios de Legalidad y Tipicidad.

Artículo 6°.- Medidas de reparación

En los supuestos de determinación de responsabilidad civil del empleador, por los daños sufridos por la inobservancia de la normativa socio laboral en perjuicio del trabajador, corresponderá atender criterios que desalienten supuestos de reiterancia, para lo cual, sin perjuicio de la actuación administrativa que sea desplegada, la autoridad jurisdiccional valorará una indemnización en favor del trabajador, no menor a la multa que debió ser aplicada por la SUNAFIL

Artículo 7°.- Responsabilidad civil del gestor de recursos humanos y/ titular del pliego

Los pronunciamientos administrativos y/o jurisdiccionales, con carácter de cosa decidida o juzgada, según corresponda, que determinen el sometimiento de uno o varios trabajadores a condiciones de precariedad laboral, contratación fraudulenta o simulación contractual, constituyen medio probatorio de responsabilidad de parte del gestor encargado del Departamento de Recursos Humanos, Director de Abastecimiento o Logística, Director General de Administración o quien haga sus veces, por grave incumplimiento de sus deberes funcionales al inobservar la legislación laboral y social tuitiva.

La responsabilidad atiende la acción u omisión de dicho gestor, ante la inobservancia de la legislación laboral y social durante el período de afectación de derechos a que alude el pronunciamiento administrativo y/o jurisdiccional; la cual constituye falta grave disciplinaria causal de destitución o despido.

Artículo 8°.- Del Registro de Gestores Fraudulentos

En tal razón, en el caso del sector público, sin perjuicio de la determinación de responsabilidad administrativa, civil o penal que corresponda, dicho gestor será inscrito en el Registro de Gestores Fraudulentos a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); sin perjuicio de los efectos de la imposición de sanción de despido o destitución, y su consecuente inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD).

La inscripción en dicho Registro constituye impedimento para la contratación, sea cual fuera la naturaleza del vínculo, por un período no menor a los cinco (5) años calendarios. A tal efecto, la autoridad administrativa de más alta jerarquía de la entidad pública, es responsable por la remisión del pronunciamiento a SERVIR, dentro de las cuarentiocho (48) horas de notificado que sea de éste.

Artículo 9°.- Del resarcimiento de daños y perjuicios generados por el mal gestor

La entidad pública, que en su condición de empleador, sea condenada al pago de sumas dinerarias por concepto de indemnizaciones por despido arbitrario, lucro

cesante, daño emergente, daño moral o daños punitivos, en favor de trabajadores sometidos a condiciones de precariedad laboral, contratación fraudulenta o simulación contractual, deberá impulsar acciones legales conducentes a la efectiva repetición de dichas sumas dinerarias, por aquellos gestores a que alude el primer párrafo del Artículo 7°, sin perjuicio de extender dicha acción a otros funcionarios que hubieran autorizado o dispuesto tales políticas, acciones u omisiones, según sea el caso.


Las acciones legales, sea en sede judicial o extrajudicial, deberán ser impulsadas en plazo no mayor a los tres meses calendarios de notificado del pronunciamiento administrativo y/o jurisdiccional, con carácter de cosa decidida o juzgada, según corresponda, bajo directa responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, para lo cual, el órgano de asesoría jurídica institucional, emitirá informe técnico legal en un plazo no mayor a siete (7) días de solicitados, recomendando la vía aplicable y mecanismo de solución de controversia.




RICHARD ARCE CÁCERES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Lima, enero 2019





Nulca.






ALBERTO QUINTANILLA CHACON
Congresista de la República






RICHARD ARCE CÁCERES
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 07 de FEBRERO del 2019.

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 388.I para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

GUILLERMO LLANOS CISNEROS
Director General Parlamentario
Encargado de la Oficialía Mayor del
Congreso de la República

RECEIVED
SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN
FEB 12 2019



SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN
CALLE DE LA UNIÓN 1001, LIMA 18100

TEL: 376 1000
FAX: 376 1001
WWW.CONGRESO.GOB.PE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La extensión de conductas trasgresoras en la observancia del ordenamiento social y laboral, ha conllevado el sometimiento de millones de personas en edad de trabajar, a condiciones de precarización del empleo, contratación fraudulenta y simulación contractual, que han supuesto la vulneración de sus derechos y dignidad como persona humana, en abierta contradicción con el mandato constitucional recogido en el Artículo 1° de la Carta Magna, cual es, el reconocimiento que la defensa de la persona humana constituye el fin supremo de la sociedad y el Estado, lo cual se traduce en el ámbito del trabajo humano, en la defensa del trabajo digno.

La aplicación de políticas de desregulación laboral, sea mediante el establecimiento y promoción de modalidades contractuales temporales y regímenes laborales especiales; sea mediante la fijación de normas de austeridad presupuestal, y más aún, mediante el debilitamiento de las funciones inspectiva y de supervisión en el cumplimiento de la normativa socio laboral, ha conllevado a la expansión de prácticas de contratación de inequívoca huida hacia la informalidad, cuando abierta explotación de trabajadores, sin protección alguna de la seguridad social ni reconocimiento de sus derechos a una jornada máxima de trabajo y descanso reparador, un salario digno, a la libre sindicalización ni condiciones de trabajo seguras y de respeto a su dignidad.

Tales prácticas contractuales, suponen además de la afectación de derechos socio laborales de hombres y mujeres que prestan sus servicios en subordinación, el menoscabo de las rentas de las entidades de la seguridad social y previsional, siendo que los aportantes de las mismas, esto es, los empleadores o trabajadores, según corresponda, con la consecuente generación de costos no cubiertos, sea para la prestación de servicios de salud, cuanto de la cobertura de las contingencias derivadas de la edad, incapacidad, enfermedad o desempleo, entre otras.

Han supuesto además, el contexto de generación de prácticas de corrupción, sea por quienes vulneran la normativa socio laboral para ahorrarse costos en

favor del engrose de sus ganancias, sea por quienes lucran y se benefician del sometimiento de prestaciones personales sin posibilidad efectiva y oportuna alguna de reclamo de sus derechos, sea ante una autoridad inspectiva insuficiente, cuando no inexistente en el ámbito del empleo público, sea por una administración de justicia tardía que abunda en la impunidad de tales trasgresiones.

En tal razón, el Proyecto persigue el establecimiento de mecanismos efectivos que contrarresten los incentivos perversos existentes para la vulneración de la normativa socio laboral, precisando los efectos de la precarización laboral, contratación fraudulenta o simulación contractual. Se ha contemplado por ello, el establecimiento en sede jurisdiccional, de indemnizaciones que atiendan el costo económico derivado de tales fenómenos, garantizando un resarcimiento a las víctimas, a través del reconocimiento en su favor, no menores a los importes de multa establecidos por la SUNAFIL ante tales supuestos.

Se propone además, en el ámbito del empleo público, el reconocimiento al efectivo resarcimiento en favor del Estado, por los costos derivados del pago de indemnizaciones y sumas dinerarias por reconocimiento de derechos laborales y sociales, a los cuales es condenado a pagar el Estado empleador, por la implementación de políticas laborales, y/o conductas de acción u omisión en el cumplimiento de normativa socio laboral.

Finalmente, se establece y desarrollan los supuestos establecidos por el Fundamento 20 de la STC 05057/2013/PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, como consecuencia de la acreditación en sede judicial de supuestos de desnaturalización contractual laboral o civil, en el ámbito del empleo público, cual es, la determinación efectiva de la responsabilidad administrativa, civil y penal de los gestores de la contratación de personal o los que hagan sus veces; y cuya impunidad viene afectando la adecuada gestión de recursos en el Estado, así como la creación de un Registro de Gestores Fraudulentos, complementario al Registro de Sanciones de Despido y Destitución, en el cual se inscriben a

aqueños funcionarios y servidores que incumplen las funciones que les fueran asignadas.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos al Estado, sino antes bien, vela por el efectivo abordaje de una política de reparación de los costos que asume el Estado como consecuencia de la implementación de políticas de precarización laboral, y las consecuentes indemnizaciones a las que debe responder.

Supone además, una efectiva política de recuperación de aportes y rentas que constituyen ingresos de la seguridad social y sistema previsional, afectados por la falta de pagos correspondientes en supuestos de precarización laboral, contratación fraudulenta o simulación contractual.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa no busca modificar ni derogar norma alguna.