

DEBATE. SEPA LOS EFECTOS DE ESTA INICIATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES

Las empresas vinculadas en el proyecto de la LGT

◆ Por primera vez se regulará la existencia de grupos de empresas

◆ Fijan presunción de laboralidad en toda prestación remunerada

PEDRO MORALES CORRALES

Abogado (*)

La comisión de expertos designada para revisar y actualizar el proyecto de la Ley General de Trabajo (LGT) ha cumplido, hace pocos días, con entregar al ministro de Trabajo la nueva versión de dicha iniciativa.

Las primeras reacciones mediáticas han estado dirigidas a los aspectos más sensibles de la relación laboral, como es el caso de la estabilidad laboral y algunas otras "rigidices" que se estarían contemplando en el proyecto de la LGT.

Sin embargo, vale recordar que un porcentaje importante del articulado de este texto fue materia de consenso entre representantes de trabajadores y empleadores. Así, por ejemplo, la ampliación de la indemnización por despido arbitrario o incausado a 18 remuneraciones fue aceptada, en su momento, por los representantes de los empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo (CNT), por lo que no es una novedad.

Otro tema en que se ha enfatizado como reacción al proyecto es que de aprobarse, la informalidad empresarial y laboral en el país seguirá creciendo o, cuando menos, será mucho más difícil revertirla.

Creemos que es el momento de precisar que si bien este proyecto tiene la vocación de que en algún momento se aplique a todos los trabajadores, lo cierto es que hoy en día y durante muchos años no va a ser así. Nos explicamos.

En los hechos, esta ley será de aplicación solo para la gran y mediana empresa, que apenas cubre el 0.7% del universo de empresas en el país y abarca cerca del 15% de la PEA. La inmensa mayoría de trabajadores están comprendidos, laboralmente hablando, en los alcances del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por el DS N° 07-2008-TR, que contempla regímenes laborales especiales, que en el caso de la mype es realmente diminuto y en la pyme es cerca del 50% de lo que está legislado laboralmente hablando, y que factualmente solo rige para los trabajadores de las medianas y grandes empresas. No obstante este esfuerzo legislativo, la incorporación a la formalidad, hasta ahora, resulta decepcionante.

Por ello, la aprobación del pro-



JACK RAMÓN

Agenda. Impulso a la formalidad requiere de medidas multisectoriales y no solo laborales.



VIDAL TARQUI

Amparo. Protegerán dignidad del trabajador.

Presunción de laboralidad

De acuerdo con el proyecto de LGT, aun cuando las prestaciones de servicios independientes o autónomos retribuidos, de naturaleza civil o mercantil, se encuentran excluidos del ámbito del proyecto (Art. VIII. T.P.), se presume la existencia de una relación laboral de duración indeterminada entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, salvo prueba

en contrario (Art. VII T.P.). Es decir, al igual que lo previsto en la nueva Ley Procesal del Trabajo, si se demanda el pago de beneficios sociales cuando la prestación de servicios fue de naturaleza civil o mercantil, corresponde al contratante, es decir al demandado, probar dicha naturaleza, pues de lo contrario funciona la presunción de laboralidad.

algo más

El proyecto contempla el depósito mensual de la CTS, como ocurrió transitoriamente hace algunos años (Art. 187).

yecto, desde el punto de vista laboral, en nada va a afectar a la formalización empresarial porque ella tiene causas en que lo laboral, de ningún modo, es el elemento perturbador más significativo, pues la solución debe responder a una política de Estado de carácter multidisciplinario, en

Solidaridad

Por primera vez en materia laboral se regularía la existencia de grupos de empresas, la presunción sobre su existencia (Art. 7) y las consecuencias laborales, entre ellas, la solidaridad frente al trabajador que presta servicios en varias empresas del grupo, amén de preverse que la prestación de servicios simultáneos para más de una empresa constará expresamente en el contrato (Art. 6). También se fijará que el traspaso de trabajadores entre estas empresas no afecta las remuneraciones, categoría ni antigüedad del trabajador (Art. 8).

Se regula, además, que en la transmisión de empresa el empleador sustituido y, en su defecto, el adquirente, además del deber de notificar dicha transmisión a los trabajadores y representantes, ambos responden solidariamente de las obligaciones que a ese momento sean exigibles al empleador sustituido (Art. 10).

Igualmente, se contemplará de manera expresa el pacto de no competencia, según el cual extinguida la relación laboral el trabajador no puede realizar actividades que supongan competencia con su anterior empleador. Este constará por escrito, previendo una compensación económica para el extrabajador.

Regímenes especiales

• **Los regímenes laborales especiales de tipo promocional** que establezcan menores derechos que el régimen común deben tener plazo improrrogable de caducidad fijado por ley expresa. Por ejemplo, el régimen laboral agrario y el de exportación de productos no tradicionales.

• **El régimen laboral del TUO** de la Ley de Promoción de la Mype tendrá duración de 10 años a partir de la vigencia de esta nueva ley. Vencido dicho plazo, las micro y pequeñas empresas que recién se constituyan podrán acogerse al mismo durante los tres primeros años de actividades.

• **El proyecto también contempla una regulación especial para proteger la dignidad e intimidad del trabajador** en temas del registro sobre su persona y efectos particulares; vigilancia o supervisión ejercida por equipos de grabación de la imagen o la voz o de cualquier otro sistema de vigilancia a distancia, salvo excepciones. Igualmente, sobre las convicciones personales del trabajador o vinculadas a su aspecto personal o vestimenta; y al control del uso de equipos tecnológicos (Art. 40).

“Mediante un acuerdo, se permitiría acumular el descanso semanal correspondiente a dos semanas (Art. 252).”

que se den incentivos tributarios, se logre una verdadera simplificación administrativa, sobre todo en las municipalidades, acceso al crédito, apoyo técnico, aliento a la formación de cadenas de empresas, entre otras medidas, que permitan acortar el tiempo de la microempresa en dicho estadio para que pase rápidamente a ser una pequeña empresa que aspire luego a ser mediana y luego gran empresa.

Lo que nuestro país necesita son medianas y grandes empresas, y en menor grado pequeñas empresas; no microempresas porque son ineficientes por razones obvias y, lamentablemente, hoy son la mayoría. En la medida en que se vaya creciendo empresarialmente es que la informalidad irá desapareciendo y los trabajadores podrán acceder a los estándares laborales previstos en la actual legislación y, de aprobarse, por los contemplados en el proyecto.

Es propósito de este artículo y sucesivas entregas revisar rápidamente las novedades que contiene el proyecto, sin mayor comentario por razones de espacio, y que iremos desarrollando sistemáticamente, observando el orden del mismo.

(*) EX PRESIDENTE DE LA SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SOCIO DEL ESTUDIO EGHECOPAR