



Proyecto de Ley N° 2642 / 2017-CR

PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL SECTOR PRIVADO.

El Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, por iniciativa del señor congresista **César Villanueva Arévalo**, en ejercicio del derecho que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con los artículos 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

I. FÓRMULA LEGAL

LEY QUE REGULA EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 1. OBJETO DE LA LEY

La presente Ley tiene por objeto facilitar la ejecución inmediata del pago de la liquidación de beneficios sociales a fin de lograr su cumplimiento oportuno en beneficio de los trabajadores y empleadores del sector privado.

Artículo 2. DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Para efectos de la presente Ley se entiende por Liquidación de Beneficios Sociales la suma dineraria que el trabajador recibe luego de producido el cese laboral, la misma que comprende el pago de Vacaciones Truncas, Gratificación Trunca y Compensación por Tiempo de Servicios. La situación de cese del trabajador es declarada por el empleador en la planilla mensual de pagos.

Artículo 3. DEL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

La liquidación de beneficios sociales se paga dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, a cuyo término empiezan a computarse los intereses legales correspondientes.

Transcurrido dicho plazo, el Ministerio de Trabajo ente encargado de conocer las solicitudes de pago de liquidación de beneficios sociales entregará a solicitud del trabajador interesado copia fedateada de la planilla electrónica en la que conste la declaración de su empleador respecto a la fecha de cese y liquidación de beneficios sociales declarados.

quien luego de recibir las declaraciones y documentación tanto del trabajador como del empleador en Audiencia Única emitirá una Resolución Administrativa ordenando el pago y la multa correspondiente de ser el caso. La obligación



contenida en la Resolución Administrativa será líquida, cierta, expresa y exigible y ésta tiene Merito Ejecutivo ante el Poder Judicial.

Ante el desconocimiento, imposibilidad o negativa del trabajador de recibir el pago de su liquidación de beneficios sociales, el empleador depositará el monto correspondiente a la misma en la cuenta bancaria señalada por el trabajador oportunamente para los efectos laborales, con excepción de aquellos casos en los que se haya acordado el pago en efectivo, en los que el empleador procederá a realizar la consignación judicial correspondiente.

En tal situación y de manera simultánea a efectuar el depósito en la cuenta bancaria, el empleador deberá de comunicarle al trabajador, por conducto notarial al domicilio señalado oportunamente por el éste, acerca del depósito bancario adjuntando copia de la liquidación de beneficios sociales que detalla los conceptos y montos correspondientes que serán depositados.

En ningún caso el empleador podrá depositar en la cuenta bancaria del trabajador la indemnización por despido, de hacerlo el monto depositado no tendrá ningún efecto legal.

No son parte de la liquidación de beneficios sociales, pero si le corresponden al trabajador los intereses correspondientes al depósito bancario.

Luego del depósito bancario o de la consignación judicial efectuada por el empleador, no se computarán los intereses que correspondieran al no pago de la liquidación de beneficios sociales. El retiro de los montos depositados o consignados judicialmente surte los efectos del pago de la liquidación de beneficios sociales, sin que ello implique la renuncia a sus derechos laborales.

El trabajador que no se encuentre conforme con el monto depositado podrá hacer efectivo su derecho ante el Ministerio de Trabajo o el fuero judicial.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINALES

PRIMERA. DEL MERITO EJECUTIVO

Las resoluciones administrativas que emita el Ministerio de Trabajo en materia de pago de liquidación de beneficios sociales, son títulos ejecutivos en base a los cuales se puede promover proceso ejecutivo. En dicho supuesto, el proceso se tramitará de conformidad con lo establecido para el proceso de ejecución del Código Procesal Civil.

SEGUNDA. NORMA REGLAMENTARIA

El Poder Ejecutivo, emitirá las normas reglamentarias necesarias, para el mejor cumplimiento de la presente ley, dentro de los sesentas días calendario, luego de su publicación.

TERCERA. NORMA DEROGATORIA

Deróguese el contenido de cualquier norma que se oponga a lo establecido en la presente Ley, a partir del inicio de su vigencia.

Lima, 26 de febrero del 2018



[Handwritten signature]
César Villanueva Arévalo
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

[Handwritten signature]
CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Directivo Portavoz Titular
Grupo Parlamentario
Alianza Para el Progreso - APP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con un estudio realizado por Ipsos¹ por encargo de la AmCham – Cámara de Comercio Americana del Perú – para conocer las políticas sobre Recursos Humanos de las principales empresas del país, la tasa de rotación laboral anual promedio es de 15% (sin tomar en cuenta practicantes ni personal temporal). Sin embargo, hay sectores económicos, en los cuales esta tasa es mayor, en especial en el caso de las empresas de servicios como centros de llamado (call centers) o empresas de vigilancia.

Tomado en cuenta que la tasa de rotación ideal anual promedio es de 7%, según el estudio citado, la tasa de rotación laboral en el Perú es alta, lo que se debe principalmente a la dinámica de los diversos mercados laborales adquirida por el crecimiento económico, el desarrollo de nuevos sectores y a las nuevas oportunidades laborales.

En este orden de ideas, la cantidad de liquidaciones de beneficios sociales que los empleadores peruanos deben de pagar día a día se ha elevado considerablemente en los últimos años, y su cumplimiento con arreglo a ley no siempre es oportuno por los costos administrativos que tiene vinculados.

En la actualidad, la liquidación de beneficios sociales debe pagarse en 48 horas de producido el cese laboral, a cuyo término empiezan a computarse los intereses legales correspondientes.

Si el empleador no cumple con el pago luego de vencido dicho plazo, el trabajador debe seguir un largo procedimiento administrativo y/o judicial para lograr hacer efectivo su derecho, lo que desincentiva el cobro de la liquidación, más aún en los casos en los que el monto de la liquidación de beneficios sociales es pequeño.

¹ <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>, febrero 2018.

Por otro lado, si es que el trabajador por desconocimiento, imposibilidad o si incluso se niega al cobro de su liquidación de beneficios sociales, el único procedimiento mediante el cual el empleador minimiza las posibles contingencias laborales es la consignación judicial de beneficios sociales, ya que la misma solo detiene el computo de los intereses que correspondieran al no pago de la liquidación, mas no ampara al empleador de ser sancionado por no cumplir con el pago respectivo.

Lo que conlleva a que si el trabajador no la cobro por desconocimiento o imposibilidad cuando la desee cobrar debe seguir un trámite largo y no exento de complicaciones para poder hacerlo. Una vez más se estaría desincentivando el cobro de su liquidación de beneficios sociales.

Asimismo, si el trabajador se negara al cobro de la liquidación, por temor a que se afecten sus derechos laborales, tiene que esperar un largo proceso para poder disponer de dichos fondos y por el lado del empleador éste deberá de seguir el proceso de consignación judicial para minimizar sus costos laborales.

Por lo que, se requiere de un procedimiento de cobro de liquidación de beneficios sociales más sencillo y rápido sin afectar derechos laborales, en ese sentido, la presente propuesta legislativa busca facilitar el cumplimiento oportuno del pago de la liquidación de beneficios laborales en beneficio de los trabajadores y empleadores del sector privado.

Para los casos en los que el empleador no cumpla con pagar la liquidación de beneficios sociales luego de transcurrido el plazo, se estipula que el Ministerio de Trabajo será el ente encargado de conocer las solicitudes de pago de liquidación de beneficios sociales, quien luego de recibir las declaraciones y documentación tanto del trabajador como del empleador en Audiencia Única emitirá una Resolución Administrativa ordenando el pago y la multa correspondiente de ser el caso. A su vez, se señala que la obligación contenida en la Resolución Administrativa será líquida, cierta, expresa y exigible y se le otorga Merito Ejecutivo ante el Poder Judicial a la referida Resolución Administrativa.

Este procedimiento permitirá que el trabajador pueda cobrar su liquidación de beneficios sociales de manera más accesible, fácil y rápida, sin que se reduzcan o sean menos exigibles sus derechos laborales.

Por otro lado, ante los casos de desconocimiento, imposibilidad o negativa del trabajador de recibir el pago de su liquidación de beneficios sociales, se señala como regla general que el empleador deberá de depositar el monto correspondiente a la misma en la cuenta bancaria señalada por el trabajador oportunamente para los efectos laborales.

Disponiendo, como excepción a la regla, que aquellos casos en los que se haya acordado el pago en efectivo, el empleador deberá realizar la consignación judicial correspondiente, por el procedimiento existente.

De tal manera que se facilite a las empresas el pago de la liquidación de beneficios sociales, así como el orden en su contabilidad. A su vez a los trabajadores el respectivo cobro de la misma, mediante un procedimiento más sencillo y eficaz.

Dentro del procedimiento que plantea la iniciativa se señalan reglas que permiten garantizar plenamente el ejercicio de los derechos de los trabajadores sin menoscabo alguno de ellos:

- a) De manera simultánea a efectuar el depósito en la cuenta bancaria, el empleador deberá de comunicarle al trabajador, por conducto notarial al domicilio señalado oportunamente por éste, acerca del depósito bancario adjuntando copia de la liquidación de beneficios sociales que detalla los conceptos que serán depositados.
- b) En ningún caso el empleador podrá depositar en la cuenta bancaria del trabajador la indemnización por despido, de hacerlo el monto depositado no tendrá ningún efecto legal.

Queda absolutamente claro que la propuesta no afecta en ningún caso al procedimiento de reclamación por despido y eventual reposición.

- c) No son parte de la liquidación de beneficios sociales, pero si le corresponden al trabajador los intereses correspondientes que se generen luego de efectuado el depósito bancario.
- d) El retiro de los montos depositados o consignados judicialmente surte los efectos del pago de la liquidación de beneficios sociales, sin que ello implique la renuncia a sus derechos laborales. En ese sentido el trabajador que no se encuentre conforme con el monto depositado con relación a la liquidación de beneficios, podrá hacer efectivo su derecho de reclamación ante el Ministerio de Trabajo o por la vía judicial.
- e) Finalmente, luego de efectuado el depósito bancario o de la consignación judicial efectuada por el empleador, no se computarán los intereses que correspondieran al no pago de la liquidación de beneficios sociales.



III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El incentivo propuesto no implica modificación normativa alguna y se enmarca dentro de las siguientes normas laborales peruanas:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el Texto único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

- Decreto Supremo N° 004-97-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 278, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Supremo N° 012-92-TR, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que aprueba normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Decreto Supremo 007-2008-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- Decreto Supremo 008-2008-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- Artículo 693 del Código Procesal Civil, cuyo texto único ordenado se aprobó por Resolución Ministerial N° 010-93-JUS.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA LEGAL

La propuesta no implica ningún costo fiscal. La iniciativa puede ser asumida como un proceso de simplificación administrativa en el sector privado, pues el trabajador, sin ningún menoscabo de sus derechos laborales podrá disponer de la

suma dineraria que corresponde a la liquidación de beneficios sociales de manera inmediata.

En comparación a la situación actual esto es mejor, pues de no tener conocimiento, estar imposibilitado o no estar de acuerdo con la liquidación, debe esperar un engorroso proceso para poder disponer de esos fondos, que suelen ser necesarios para sus necesidades e incluso para buscar una nueva ubicación en el mercado laboral.

Asimismo, se simplifica el procedimiento de cobro de la liquidación de beneficios sociales para los casos en los que el empleador se niegue a pagarla.

V. IMPACTO LEGAL DE LA VIGENCIA DE LA NORMA



El incentivo propuesto no implica modificación normativa alguna y se enmarca dentro de las normas laborales peruanas, con estricto respecto y sin menoscabo de los derechos laborales, legales y constitucionalmente amparados.

VI. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

Esta propuesta está vinculada con el Eje II. Equidad y Justicia Social, Política 14.- Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la cual señala: "Nos comprometemos a promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores..."