CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
03 JUL. 2023
RECIBIDO
Firma ____ Hora 2:59 pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 36 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del Congresista **PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA**, con la facultad prevista en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 22 inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República
Ha Dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 36 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1. Objeto de la Ley
El objeto de la Ley es Modificar el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, para efectos de incorporar la modalidad del despido incausado y fraudulento, y uniformizar con los plazos de caducidad para iniciar acciones judiciales ante el despido y sanción administrativa.

Artículo 2. Modificación
Modifíquese el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los siguientes términos:

> **Artículo 36**.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, **despido incausado**, **despido fraudulento** y hostilidad caduca a los treinta días **hábiles** de producido el hecho.
> **Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida**

[...]

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Lima, junio de 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 11:48:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTINEZ TALAVERA Pedro Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/06/2023 17:15:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 11:48:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ESPINOZA VARGAS Jhaec Danwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/06/2023 16:20:13-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MORI CELIS Juan Carlos FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 10:10:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 16:15:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES ANCACHI Jorge Luis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2023 12:55:32-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTACION DE LA PROPUESTA

La iniciativa legislativa pretende la modificación del artículo treinta y seis del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para efectos de guardar uniformidad con los plazos para iniciar acciones judiciales, respecto a los despidos establecidos en el artículo treinta y seis y establecer un solo criterio respecto al plazo de caducidad para accionar en los casos de despido y sean contabilizados o considerados días hábiles de esta manera dar la oportunidad al trabajador despedido impugnar en las vías legales correspondientes en defensa del derecho al trabajo y al despido abusivo del empleador. Asimismo, crear el plazo de caducidad para accionar en los casos de sanciones disciplinarias distintos al despido.

FUNDAMENTACION JURIDICA

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso de la Republica
- Código Civil
- Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo 01-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Sentencias del Tribunal Constitucional
- Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El problema del despido fraudulento e incausado, no se encuentran legislados, pero surgió de mencionado precedente vinculante y muchas veces invocado por los trabajadores que consideran haber sido despedidos bajo estas modalidades. Para que exista despido, este tiene que darse con arreglo a las normas, al trabajador se le puede despedir por aspectos a su capacidad o su conducta, la carga de la prueba para producirse este acto unilateral recae sobre el empleador.

Respecto para accionar judicialmente sobre el despido caduca a los treinta días naturales, en efecto de la caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto en la ley. Los artículos 2003, 2004 y 2005 del Código Civil prescriben que la

caducidad está establecida en la ley, por ello el plazo de caducidad no admite interrupción salvo que esté establecido de manera expresa en la ley, conforme lo establece el artículo 2005. Frente a este vacío legal, del plazo de caducidad en materia laboral de 1999 se estableció que:

> Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo Nº 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nº 01-96- TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36º del TUO (las cursivas y el subrayado son nuestros).

Asimismo, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el tema 3 el cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial, señaló:

> En el caso de caducidad, al plazo legalmente establecido para presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectivas. Por lo que, con esta atingencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

Frente al vacío o laguna legal, de la caducidad en materia laboral, el Poder Judicial implemento y no dejo de administrar justicia dando solución mediante los Plenos Jurisdiccionales estableciendo los días naturales en días hábiles, entendiéndose los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial en sus mesas de partes, esto es, sábados, domingos, feriados, el Día del Juez, apertura del año judicial y huelga de trabajadores judiciales, lo que equivale a afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles y de atención efectiva.

ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Es evidente la existencia de una disrupción interpretativa del ciudadano común que resulta válida al pretender comprender el plazo que otorga la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que refiere al plazo para accionar judicialmente los casos establecidos por el artículo 36 de dicho cuerpo normativo.

Por otro lado, el artículo 36 de la norma en referencia es aplicable únicamente para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, mientras que existe

en el entorno judicial la aplicación de esta figura para las figuras jurídicas del despido incausado y despido fraudulento.

SOBRE EL DESPIDO INCAUSADO Y FRAUDULENTO

El plazo para accionar judicialmente que hace referencia el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es aplicable para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad.

Es el caso que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral incorpora la aplicación de la disposición en referencia para los casos de despido incausado y despido fraudulento.

El despido incausado fue nombrado por vez primera en el Expediente N° 1114-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002, en el proceso de acción de amparo seguida por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú contra Telefónica del Perú, luego en el Expediente 00976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003, en el proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, en donde se señala que **"se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"**.

El despido fraudulento aparece en el Expediente 00628-2001-AA/TC, de fecha 02 de julio de 2002, así como en el Expediente 00976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003, donde se establece que este tipo de despido se caracteriza porque el empleador despide al trabajador con ánimo perverso, con engaño; por tanto, es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. De igual modo, cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; se le atribuye alguna falta distinta a las previstas por la ley transgrediendo el principio de legalidad y tipicidad; se coacciona al trabajador utilizando diversos medios para dar por concluida la relación laboral (renuncia o mutuo disenso con "vicio de voluntad") o mediante la "fabricación de pruebas".

Las figuras jurídicas del despido incausado y fraudulento, si bien es cierto que no tienen un nacimiento de naturaleza legal, su aplicación es constante en el tiempo en atención a que viene siendo utilizado por los operadores de justicia en las sentencias laborales que vienen emitiendo en todas sus instancias, e inclusive ha merecido pronunciamiento por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en donde se establece que se les otorgue el plazo de 30 días "hábiles" para unificar criterio con su similar del despido arbitrario.

SOBRE LOS DÍAS NATURALES O HÁBILES

Los días calendario son los que componen un año de 365 o 366 días, según el año que curse, mientras que los días hábiles, son los comprendidos de lunes a viernes, sin considerar feriados o festivos. Los sábados y los domingos se entienden como días inhábiles o no hábiles.

El artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, menciona el término de "días calendario", y que no coincide con lo establecido por su reglamento.

El artículo 58 del Decreto Supremo 01-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo 728, establece lo siguiente:

> **Artículo 58.-** Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que, por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

Asimismo, el artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece lo siguiente:

> **Suspensión del Despacho Judicial**
> **Artículo 247**.- No hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo, por inicio del Año Judicial y por el día del Juez.

CADUCIDAD

La institución de la caducidad consiste en la pérdida del derecho por la inacción de su titular dentro de un plazo determinado. El no ejercicio de un derecho dentro del plazo previsto acarrea su extinción

Como es de apreciarse, existe una falta de coincidencia en lo que establece el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con su reglamento porque esta última norma precisa que en aplicación a los dispositivos legales mencionados precedentemente, que contemplan la falta de cómputo de los días sábados, domingos, feriados no laborables, ni los días de apertura del año judicial, ni del día del juez, como tampoco los días en que por fuerza mayor o caso fortuito se impide el funcionamiento del Poder Judicial. Este criterio es tomado y utilizado por

los operadores de justicia en atención a lo dispuesto por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Para accionar judicialmente sobre el despido caduca a los treinta días naturales, en efecto de la caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto en la ley. Por ello el plazo de caducidad no admite interrupción salvo que esté establecido de manera expresa en la ley, conforme lo establece el artículo 2005. Y de igual forma lo establece el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que prescribe: "*Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano*". Frente a este vacío legal, del plazo de caducidad en materia laboral de 1999 se estableció que:

> Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36ª del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo Nº 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nº 01-96- TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36º del TUO.

El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el tema 3 el cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial, señaló:

> En el caso de caducidad, al plazo legalmente establecido para presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectivas. Por lo que, con esta atingencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

Se tiene el IX Pleno Supremo Jurisdiccional Laboral, de Precedentes Vinculantes, publicado en el diario oficial El peruano, el 28 de mayo de 2023.

La caducidad en materia laboral sí admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígase los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial en sus mesas de partes, esto es, sábados, domingos, feriados, el Día del Juez, apertura del año judicial y huelga de trabajadores judiciales, lo que equivale a afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles y de atención efectiva.

Regulación legal sobre el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido.

Al respecto se tiene a *Fernández Toledo, Raúl. En el texto El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. XLIV. 1.er semestre. Chile, 2015, pág. 426.* Sostiene que. serán conservativas aquellas cuya aplicación no tiene como consecuencia directa la extinción del vínculo laboral. Estos tipos de sanciones están destinadas a castigar las faltas que no revisten de gravedad, tales como las amonestaciones verbales o escritas, suspensión sin goce de haber, entre otras. Por su parte, serán extintivas las que den por concluido el contrato de trabajo. La única sanción de esta naturaleza es el despido.

En nuestra legislación laboral solo se regula de manera expresa la sanción disciplinaria extintiva, en el capítulo IV del Decreto Supremo Nº 03- 97-TR, artículos 22, 23, 24 y 25, la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la comisión de falta grave; estableciéndose en los artículos 31 y 32 del citado decreto supremo, el procedimiento que debe observar el empleador para ello.

Sin embargo, para las sanciones conservativas no se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para impugnar judicialmente la sanción disciplinaria impuesta por su empleador; asimismo, tampoco se ha regulado procedimiento alguno para que su trabajador pueda impugnar la sanción impuesta; no obstante, nada impide que vía reglamento de trabajo o convenio colectivo se establezca el procedimiento, siempre que respete las garantías del debido procedimiento.

La ausencia de una regulación legal específica respecto al plazo de caducidad para cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, no puede suponer que dichas sanciones se encuentren exentas de control judicial, así como tampoco puede significar que el trabajador tenga un plazo infinito para hacerlo, ya que ello significaría atentar contra la seguridad jurídica en la relación de trabajo. Así, pues, establecer un plazo de caducidad para este tipo de sanciones permitiría imponer límites para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador, de tal manera que, si este no ejerce su derecho de impugnar la sanción disciplinaria conservativa en el plazo establecido, se tendrá como consentida y válida a efectos de ser tomada en cuenta como un antecedente laboral para la imposición de una medida disciplinaria más gravosa.

Conforme se ha desarrollado las figuras e implementar llegaron al siguiente acuerdo:

ACUERDO 3.1: El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Acuerdo 3.2. De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Nº 017-93- JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

> *Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.*
> *Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...]*

De allí que se requiere un cambio normativo para unificar criterios, que va a permitir que la característica de publicidad permita que sea del conocimiento general y de ineludible cumplimiento, además que se otorga mayor plazo al trabajador para que pueda recopilar la información necesaria para hacer valer su derecho.

En síntesis, lo que se pretende con la presente iniciativa legislativa, es la modificación del artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de acuerdo al siguiente cuadro comparativo:

Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Propuesta de la iniciativa legislativa
Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.	**Artículo 36**.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, **despido incausado, despido fraudulento** y hostilidad caduca a los treinta días **hábiles** de producido el hecho. **Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida**
La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador.	La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador.
Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.	Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.
La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.	La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente proposición legislativa no contraviene lo establecido por nuestra Carta Fundamental, ni las demás disposiciones que integran nuestro ordenamiento normativo nacional, por el contrario, unifican criterios y subsana el vacío legal lo que viene aplicándose en la administración de justicia, con relación al plazo de caducidad para accionar judicialmente, y en los casos de despido arbitrario, despido incausado, despido fraudulento y hostilidad.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación de la norma propuesta y su aplicación no genera ningún costo institucional ni financiero para el Estado, en atención a que todo tipo de actividades que irrogue su ejecución se encuentra dentro del marco presupuestal de cada institución involucrada.

La propuesta favorece, en principio, al trabajador en atención a que le otorga mayor plazo para poder recopilar la información o documentación correspondiente para efectos de accionar judicialmente y hacer valer el derecho al trabajo.

También se favorece la administración de justicia toda vez que las demandas presentadas por despido arbitrario, despido fraudulento, despido incausado y hostilidad se encuentren mejores preparadas y, por ende, puedan ser resueltas más rápida y también de la mejor manera posible. De igual forma a los magistrados u operadores de justicia, facilitando la aplicación de la ley, y no haciendo el esfuerzo de crear normativa mediante los acuerdos plenarios supremos.

IV. VINCULACION CON LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda relación con la Política siguiente:
Décimo Primera: Política de Estado, Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, que tiene como objetivo combatir toda forma de discriminación promoviendo la igualdad de oportunidades.
Décimo Cuarto: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.