La señora congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, integrante del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 4:13 pm

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 780 Y ESTABLECE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A ESTE RÉGIMEN LABORAL A PERCIBIR EL RECONOCIMIENTO Y PAGO INMEDIATO DE LAS REMUNERACIONES NO PAGADAS DERIVADAS DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER CUANDO HAYAN SIDO DECLARADAS NULAS

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto agregar el artículo 69°-A al Decreto Legislativo N° 728, Dictan Ley de Fomento del Empleo.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es establecer con carácter imperativo y específico el derecho de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, tanto del sector público como privado, a percibir el reconocimiento y pago inmediato de las remuneraciones no pagadas derivadas de sanciones administrativas de suspensión sin goce de haber por comisión de faltas administrativas laborales por parte del empleador, las cuales hayan sido declaradas nulas por parte del Tribunal del Servicio Civil, Poder Judicial o cualquier otro Tribunal Administrativo competente, respectivamente.

Artículo 3.- Propuesta legal

Se agrega el artículo 69°-A al Decreto Legislativo N° 728, Dictan Ley de Fomento del Empleo, el cual queda redactado de la siguiente forma:

"***Artículo 69.-A***

En caso la sanción impuesta por el empleador sea la de suspensión sin goce de haber, si ésta es impugnada en la vía administrativa o judicial por el trabajador sancionado y declarada nula la sanción, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca de manera

inmediata y por el solo hecho de haber obtenido resultado favorable, el pago del monto de la remuneración, incluidos todos los conceptos remunerativos y bonificaciones, afectada o dejada de percibir con dicha sanción. Para tal caso, sus haberes, incluidos los conceptos remunerativos y todas las bonificaciones, serán depositados en una cuenta especial. Si es absuelto en sede administrativa con calidad de cosa decidida o judicial con calidad de cosa juzgada, le será entregada la suma acumulada y recobrará todos sus derechos; en caso contrario, el monto del dinero retorna al empleador.

El incumplimiento de esta disposición se considera hostigamiento laboral y delito de apropiación ilícita establecido en el artículo 190° del Código Penal."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA.- Vigencia

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

Lima, julio del 2024.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2024 12:35:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/07/2024 17:48:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2024 12:34:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/07/2024 11:12:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/07/2024 15:42:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 15:10:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19/07/2024 15:54:57-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Tanto el contrato de trabajo como los contratos de locación de servicios y de obra, así como los de agencia, comisión y corretaje, tratan sobre trabajos productivos realizados por cuenta ajena. Esto significa que el trabajador ofrece su labor a un tercero, quien se convierte en el propietario de lo producido, a cambio de una compensación. Este intercambio es un componente esencial en los seis tipos de contratos mencionados. En el caso del contrato de trabajo, la compensación se conoce como remuneración. La remuneración tiene una naturaleza contraprestativa, pero no se limita a ello. En otras palabras, es el pago que recibe el trabajador por poner su actividad a disposición del empleador.[1] Incluso, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú señala: *"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"*.

Por tal sentido, es indispensable proteger a los trabajadores de una afectación, no solo a nivel del empleador por la sanción moral y económica, sino por el proceso judicial que tendrían que iniciar para recuperar lo dejado de percibir por lucro cesante laboral.

II. EL PODER SANCIONADOR DEL EMPLEADOR

Dentro del ordenamiento jurídico laboral peruano se les asignó derechos y responsabilidades a los actores de la relación laboral, dentro de este esquema, el empleador fue premunido con facultades para normar las labores, dirigir, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente, facultad más conocida como poder de dirección, situación que permite a las empresas tomar las decisiones necesarias para el mejor desarrollo de sus actividades con observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Dentro del abanico de las potestades otorgadas al empleador encontramos la posibilidad de sancionar

[1] Neves Mujica, Javier. *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. Cuarta edición, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018, pp. 33-40. Obtenido en https://juris.pe/blog/elementos-esenciales-de-la-relacion-laboral-prestacion-personal-subordinacion-remuneracion-bien-explicado/

disciplinariamente, esta medida tiene como función corregir una conducta u omisión incorrecta cometida por parte del trabajador.[2] Las sanciones laborales se pueden dividir en tres categorías principales: amonestación, suspensión y despido. A continuación, se describe cada una de ellas:[3]

1. **Amonestación**: Las amonestaciones son de dos tipos y pueden ser verbales o escritas. Ambas amonestaciones están reservadas para faltas leves. Sin embargo, una amonestación formalizada por escrito permite al empleador utilizarla como antecedente para la imposición de una sanción mayor.

    - Verbal: El empleador informa al trabajador, de manera oral, que ha incurrido en una falta laboral con el objetivo de que no vuelva a cometerla.

    - Escrita: El empleador advierte, por escrito, al trabajador que está incumpliendo con sus obligaciones laborales.

2. **Suspensión**: La suspensión consiste en el cese temporal de las obligaciones del trabajador **sin goce de haber**. Suele ser consecuencia de una falta moderada o de la reincidencia en faltas leves por parte del trabajador.

3. **Despido**: El despido es considerado la sanción más grave. En este caso, el empleador tiene la facultad de extinguir el vínculo laboral con el trabajador por causas relacionadas con su capacidad o conducta de manera unilateral.

---

[2] Anthony Deglane Soto. *PROCESO DISCIPLINARIO EN EL ÁMBITO LABORAL*. 24 de enero del 2023. Obtenido en https://lpderecho.pe/proceso-disciplinario-en-el-ambito-laboral/

[3] Esan. *EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR: ¿EN QUÉ CONSISTE?*. 06 de mayo 2022. Obtenido en https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/ejercicio-del-poder-disciplinario-del-empleador-en-que-consiste

III. LUCRO CESANTE LABORAL

El **lucro cesante** hace referencia al dinero o ganancia que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado. Si una persona no hubiera sufrido un daño o perjuicio, habría seguido lucrando sin problemas. En el ámbito laboral, la obligación incumplida por el empleador se transforma en el deber legal de indemnizar el lucro cesante, puesto que ante un despido el trabajador deja de percibir las remuneraciones que normalmente venía percibiendo, lo que determina un perjuicio económico.[4] En tal sentido, la jurisprudencia se ha pronunciado sobre el lucro cesante en materia laboral en diversas sentencias, las cuales se pueden revisar a continuación:[5]

1. **Cálculo de lucro cesante por accidente laboral debe ser valorado teniendo en cuenta la naturaleza del contrato [Cas. Lab. 5128-2017, Moquegua]:** El lucro cesante es un daño patrimonial que implica la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria. El daño moral, por otro lado, es un daño no patrimonial que abarca cualquier menoscabo derivado del incumplimiento de obligaciones, valorado según su gravedad objetiva.

2. **No procede lucro cesante si trabajador percibió montos superiores al sueldo que tenía cuando fue despedido [Cas. Lab. 14367-2018, Lima]:** La Sala Suprema concluyó que no corresponde amparar la demanda de lucro cesante, ya que no se estableció el daño alegado por la demandante. Aunque se acreditaron los elementos de antijuricidad, causalidad y atribución, estos no configuraron responsabilidad civil patrimonial de la demandada.

3. **¿Corresponde lucro cesante si tras despido arbitrario trabajador laboró en otra entidad? [Cas. Lab. 08960-2018, Lima]:** Tras un cese irregular y un proceso judicial de más de tres años, el trabajador fue

[4] Legis. *JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE LUCRO CESANTE LABORAL*. 2021. Obtenido en https://lpderecho.pe/jurisprudencia-relevante-sobre-lucro-cesante-laboral/
[5] Ibídem.

reincorporado. Esto causó zozobra y afectó su dignidad, configurando un daño resarcible. Aunque el cese fue por mutuo acuerdo, se debió a medidas de reducción de personal en el marco de la "modernización" del Estado.

4. **Corresponde indemnización por lucro cesante a trabajadores cesados irregularmente [Expediente 29554-2018]:** Similar al caso anterior, el cese irregular y el largo proceso judicial generaron zozobra y afectaron derechos inherentes del trabajador. Este daño, causado por el despido masivo facilitado por la "modernización" del Estado, merece ser resarcido.

5. **¿Lucro cesante comprende las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir? [Cas. Lab. 19809-2017, Del Santa]:** El lucro cesante y las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir tienen naturalezas jurídicas distintas. El primero es un daño patrimonial por pérdida de ganancia, mientras que el segundo es retributivo. Su resarcimiento debe considerar el artículo 1332° del Código Civil.

6. **Lucro cesante por despido ilegal no incluye gratificaciones, CTS u otros beneficios sociales [Cas. Lab. 10616-2017, Moquegua]:** El despido ilegal causó daño patrimonial, pero el lucro cesante no incluye remuneraciones dejadas de percibir como gratificaciones o CTS, para evitar enriquecimiento indebido. El juez debe fijar el resarcimiento equitativamente según el artículo 1332° del Código Civil.

7. **Lucro cesante no corresponde a las remuneraciones dejadas de percibir en este caso [Cas. Lab. 10955-2017, Tacna]:** Aunque se determinó un perjuicio económico, el resarcimiento del daño no puede probarse en monto preciso. Por tanto, debe otorgarse aplicando el artículo 1332° del Código Civil. Se debe fijar un monto razonable y

equilibrado basado en la existencia de un perjuicio económico no determinable con precisión.

8. **Criterios para calcular el lucro cesante por accidente de trabajo [Cas. Lab. 19747-2018, Del Santa]:** El juez determinó el lucro cesante considerando la diferencia entre la pensión de invalidez y la remuneración probable sin el accidente. También se consideraron el estado físico y de salud del demandante y los años restantes para jubilarse, lo que fue respaldado por la Sala Superior.

9. **Criterios para fijar el monto indemnizatorio por lucro cesante y daño moral [Cas. Lab. 16777-2017, Junín]:** El resarcimiento por daño debe realizarse con valoración equitativa según la gravedad objetiva del menoscabo causado, conforme al artículo 1332° del Código Civil.

10. **¿Trabajador repuesto debe recibir indemnización por lucro cesante? [Cas. Lab. 17779-2017, Lima]:** El despido arbitrario causó daño patrimonial en forma de lucro cesante, definido como la ganancia dejada de obtener o pérdida de ingresos. El trabajador tiene derecho a indemnización por daños y perjuicios derivados del hecho lesivo.

IV. LA DEMORA DE LOS PROCESOS JUDICIALES

Todos los servicios de justicia deben estar caracterizados por su independencia, imparcialidad, celeridad, transparencia, así como por su sustento en principios éticos y comprometidos con la defensa de la Constitución Política y los derechos humanos, con igualdad y plenitud de acceso a todos los ciudadanos. En el Perú, el acceso a la justicia se manifiesta como un desafío pendiente.[6]

Uno de los principales problemas de la administración de justicia está relacionado con la demora de los procesos judiciales. El informe *"La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas"* revela que los juicios civiles en el país

[6] Defensoría del Pueblo. *UN EFICIENTE SISTEMA DE JUSTICIA*. Obtenido en https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/un-eficiente-sistema-de-justicia/

pueden superar en más de cuatro años el plazo legal establecido para ser resueltos. Esto, sin considerar la etapa de ejecución del fallo. Otro dato relevante que señala dicho informe, elaborado por La Ley y Gaceta Jurídica, es que las demandas pueden tomar hasta 30 días en ser calificadas por los jueces, excediéndose hasta 15 veces del plazo de las 48 horas establecido por el artículo 153 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.[7]

Según Gustavo Galván y Víctor Álvarez[8], los costos en los que se incurre para llevar adelante un proceso judicial son de diverso tipo y varían en función a distintos factores, entre ellos la complejidad del asunto en cuestión y el valor económico de los derechos en juego; lo cual genera una asimetría entre litigantes de diversa capacidad económica. Para los citados autores, se debe tener en cuenta que:

a. Los **costos directos** son los pagos que realizan los litigantes para usar el servicio de justicia. Ejemplo: Tasas judiciales.

b. Los **costos indirectos** se encuentran vinculados estrechamente al proceso judicial sin formar parte de ellos. Ejemplo: Alimentación, transporte, hospedaje, pago de abogado, fotocopias, tiempo, etc.

V. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Es fundamental comprender la importancia de proteger los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la remuneración y la justicia en el ámbito laboral. Con frecuencia, se observa que las sanciones impuestas a los trabajadores son declaradas nulas en instancias administrativas o judiciales. Esta situación genera una doble afectación: moral y patrimonial.

---

[7] La Ley. Obtenido en https://laley.pe/2015/12/15/procesos-civiles-demoran-mas-de-cuatro-anos-de-lo-previsto-por-ley/

[8] GALVÁN PAREJA, Gustavo & ÁLVAREZ PÉREZ, Víctor. *POBREZA Y ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA*. UNMSM, pp. 112-113. Obtenido en https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/economia/15/pdf/pobreza_justicia.pdf

Desde una **perspectiva moral**, la imposición de una sanción que luego es anulada puede causar un daño significativo a la dignidad y el bienestar emocional del trabajador. La sensación de haber sido tratado injustamente, de haber sido acusado y castigado sin razón válida, puede minar la confianza del trabajador en su empleador y en el sistema de justicia laboral. Este menoscabo moral es especialmente grave porque afecta la autoestima y la percepción de justicia del individuo, elementos cruciales para su bienestar general.

Desde una **perspectiva patrimonial**, una sanción nula puede tener consecuencias financieras graves para el trabajador. La suspensión o reducción de su remuneración, aunque sea temporal, puede afectar su capacidad para cumplir con sus obligaciones económicas, generando estrés financiero y posibles deudas. Además, el proceso para revertir una sanción injusta suele ser largo y costoso, tanto en términos de tiempo como de recursos económicos. Los trabajadores, a menudo, deben recurrir a procesos judiciales extensos para obtener la indemnización correspondiente por la sanción indebida, lo cual representa una carga adicional y una fuente de estrés.

La necesidad de recurrir a procesos judiciales prolongados para obtener justicia y compensación por una sanción declarada nula añade una capa adicional de perjuicio al trabajador. Estos procesos no solo son largos, sino también costosos, tanto en términos financieros como emocionales. Los trabajadores se ven obligados a invertir tiempo y recursos en la lucha por sus derechos, a menudo enfrentándose a la incertidumbre y el desgaste emocional que conlleva un proceso judicial prolongado. Esta situación no solo afecta al trabajador directamente, sino que también puede tener repercusiones negativas en su familia y entorno cercano.

Es en este contexto que se hace vital defender los derechos laborales de los trabajadores, entre los cuales el derecho a la remuneración es fundamental. La remuneración no es solo una compensación económica por el trabajo realizado; es un reconocimiento del valor del trabajo y una garantía de dignidad y sustento para el trabajador y su familia. Proteger este derecho implica asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa y oportuna, y

que cualquier sanción que afecte su remuneración sea aplicada de manera justa y legal.

VI. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa legislativa agrega el artículo 69°-A al Decreto Legislativo N° 728, Dictan Ley de Fomento del Empleo.

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Es preciso señalar que, la protección de los derechos laborales y la defensa del derecho a la remuneración contribuyen a crear un entorno laboral más justo y equitativo. Un entorno donde los trabajadores se sienten valorados y protegidos es esencial para el bienestar individual y colectivo. La seguridad de que sus derechos serán respetados y que cualquier injusticia será rectificada de manera efectiva y oportuna fomenta un clima de confianza y cooperación en el ámbito laboral. Esto, a su vez, se traduce en una mayor productividad y un mejor desempeño general de las organizaciones.

Por tanto, la defensa de los derechos laborales, y en particular del derecho a la remuneración, es esencial para garantizar la justicia y el bienestar en el ámbito laboral. Es fundamental que las sanciones impuestas a los trabajadores se apliquen de manera justa y legal, y que cualquier sanción declarada nula sea rectificada de manera efectiva y oportuna, evitando así la doble afectación moral y patrimonial que sufren los trabajadores. Solo así podremos construir un entorno laboral justo y equitativo, donde los derechos de todos sean respetados y protegidos.

VIII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene relación con la política de Estado 14 *"ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO"* y con el punto de la Agenda Legislativa 63 *"MODIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE"*.