Proyecto de Ley N° 9238/2024-CR

COAYLA JUÁREZ JORGE SAMUEL

"Año de Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
16 OCT. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 7:28 p.m.

Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 16/10/2024 17:05:18-0500

Firmado digitalmente por: VARAS MELENDEZ Elias Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 16:01:30-0500

Proyecto de Ley N°

"PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL".

El congresista de la republica que suscribe, **JORGE SAMUEL COAYLA JUÁREZ**, del grupo parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO,** en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 102° inciso 1 y art 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen el inciso c) del art 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la el proyecto de Ley siguiente:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL

***Artículo 1°.-* OBJETO DE LA LEY**

La presente ley tiene por objeto de modificar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para ampliar el plazo de presentación de la demanda por cualquier tipo de despido, con la finalidad, de darle el tiempo suficiente y la oportunidad de resolver los principales obstáculos para conseguir y presentar las pruebas necesarias, para acreditar las verdaderas causales de su despido, por parte del trabajador, ya sea este nulo, incausado, arbitrario o fraudulento, teniendo en cuenta que el Despido, vulnera el Derecho Constitucional al Trabajo.

Artículo 2.- *Modifíquese el artículo 36° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728 en los siguientes términos:*

Artículo 36.- *El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, despido incausado, despido fraudulento, caduca a los sesenta días hábiles, de producido el hecho.*

Firmado digitalmente por: CUTIPA CCAMA Victor Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 18:36:16-0500

Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 17:57:02-0500

Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 15:07:46-0500

Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 15:08:24-0500

Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2024 15:39:15-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **17** de **octubre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9238/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVO

I FUNDAMENTO:

No cabe duda, que las relaciones laborales se caracterizan, por la conflictividad entre el trabajador y el empleador, ello se debe, a que, los intereses de unos y de otros son diversos, lo que casi es raro en todo vínculo contractual, conflicto que en muchas oportunidades alcanza hasta el ámbito judicial, por ello, la búsqueda de un proceso adecuado y ajustado a los requerimientos nacidos en la naturaleza de la relación material, que da origen al conflicto laboral, constituye una necesidad y exigencia mínima para el reconocimiento del derecho a una tutela jurisdiccional efectiva, de quién recurre al estado en busca de justicia, es importante señalar, que los derechos laborales, tienen el carácter alimentario, por ser base del sustento del trabajador y su familia, por lo que cualquier reclamo sobre los mismos requiere una solución oportuna, es decir, casi inmediata, respetando y privilegiando el debido proceso laboral, establecido en la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497; entre muchos de los conflicto laborales entre trabajador y empleador y que necesariamente requiere de la autoridad jurisdiccional, sobre en todo los caso de despido en su diferentes formas, que en la practica el tiempo que establece la norma de es treinta días calendarios, para presentar cualquier demanda contra el despido en cualquiera de sus modalidades, tiempo que manifiestamente para los trabajadores en búsqueda de pruebas o documentos sustentarlos de su despido y para los operadores del derecho o la defensa del trabajador, se hace corto por diferentes razones, posición desventajosa para el trabajador, por tener también la carga de la prueba, para demostrar lo que sostiene en su demanda de despido; por lo consideramos, en el presente proyecto de ley, por tratarse que todo despido que transgrede el Derecho al Trabajo que un derecho fundamental, establecido en la Constitución Política, por lo que debería considerarse, el mismo plazo establecido en el Nuevo Código Procesal Constitucional, para ia presentación de una demanda de Acción de Amparo, que de sesenta días hábiles, acción judicial que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución.

EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

El despido es una forma de extinción de una relación laboral, por una decisión unilateral del empleador, que puede ser legal o ilegal por lo que se interrumpe la relación laboral, siendo de esta decisión el más perjudicado el trabajador despedido, primeramente por dejar de percibir su remuneración mensual a causa del despido se convierte en un perjuicio económico, segundo el perjuicio moral que se produce al trabajador y a su familia por el hecho trauman té y las consecuencias que podría originar y traer el despido, a la familia de

trabajador, este perjuicio es in valorable; sin embargo, la regulación laboral y la jurisprudencia de los tribunales peruanos contempla, dos causas para que sea un despido legítimo:

Causa derivada de la capacidad

La falta de capacidad para laborar se puede verificar en tres supuestos establecidos en el artículo 23° del D.L. N° 728, es decir lo relacionado con el detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de labores, como también el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares y por último la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas, por el médico para evitar enfermedades o accidentes, para proceder por esta causal de despido, el empleador tendrá que cursar una carta de imputación de pre aviso al trabajador otorgándole un plazo de treinta (30) días con la finalidad de que este demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. .

Causa derivada de la Conducta

Es decir por la comisión de una o varias falta grave, por las causales que están establecidas en el Art. 25° de Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado de Productividad y Competitividad, por tener en ejecución una condena penal por delito doloso o inhabilitación del trabajador; por lo que la norma establece que previo a su despido del trabajador, se le debe realizarse una imputación previa y posibilitarse su descargo en ejercicio a su derecho de defensa, que tiene el trabajador antes de que se proceda el despido, teniendo en consideración el principio de inmediatez y razonabilidad en la sanción, en ambos casos el procedimiento de despido empieza igualmente con la remisión al trabajador de una carta de imputación de falta grave o de pre aviso, en la que se le detalla la supuesta falta cometida y se le concede a este un plazo de seis (6) días naturales para que tenga la oportunidad de defenderse y proceder con el despido si no enerva la imputación de cargos.

TIPOS DE DESPIDO SEGÚN LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA

El TUO del D. L. N° 728 regula el despido; sin embargo, en la norma solo ha considerado solo el despido arbitrario y el despido nulo y el despido indirecto considerando que, un ***Despido Arbitrario*** se genera ante la decisión unilateral del empleador sin haberse expresado causa justa de despido establecido en la causales del art. 25° del D.L. N° 728 o no poderse demostrar en juicio la causa justa de despido, teniendo como única reparación el derecho al pago de una indemnización de acuerdo a la norma; pero sin embargo atreves de la jurisprudencia y pronunciamientos del Tribunal Constitucional, desarrollo en la STC

1124-2002-AA/TC, y la STC 976-2001-AA/TC, dejo establecido dos nuevas modalidades: el ***Despido Incausado***, que ocurre 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 su despido, y el ***Despido Fraudulento***, desarrollado en la STC 628-2001-AA /TC, que establece que ocurre cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, o cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

En caso de un ***Despido Nulo,*** entendido como aquel que vulnera o afecta derechos fundamentales; en esa medida, la afectación es superior y requiere una reparación mayor, para lo que el artículo 29° de la LPCL, establece de manera taxativa aquellas situaciones que califican como despido nulo, aquellas que tengan por motivos:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir; lo dispuesto en el presente inciso es aplicable cuando el empleador hubiere sido notificado o no documentalmente del embarazo, en forma previa al despido, lo que no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa, adicional a ello, el artículo 40° del D. L. N° 728 otorga al trabajador la reposición por despido nulo, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, en todos los casos, se amplió y se consideró la protección al derecho al trabajo mediante la reposición del trabajador en su empleo, como una medida de reparación a este.

PRESENTACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCESO

De acuerdo al Nuevo Código Procesal Laboral, los medios probatorios en el proceso deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación,

extraordinariamente de acuerdo a la misma norma, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad; es decir los medios probatorios deben ofrecerse u acompañarse en la etapa postuladora, conjuntamente con la demanda y la contestación respectivamente, la norma procesal establece una excepción, al referirse a los medios probatorios extemporáneos, aspecto que no era recogido en la anterior ley dejada sin efecto, ya que se ceñía a lo establecido, por los artículos 429° y 440° del Código Procesal Civil en aplicación del principio de supletoriedad, refiriéndose a las pruebas extemporáneas establece en el artículo 429° después de interpuesta la demanda, solo pueden ser ofrecidos los medios probatorios referidos a hechos nuevos y a los mencionados por la otra parte al contestar la demanda o reconvenir, de presentarse documentos, el Juez concederá traslado a la otra parte para que dentro de cinco días reconozca o niegue la autenticidad de los documentos que se le atribuyen; y al referirse a hechos nuevos señala que cuando al contestarse la demanda o la reconvención se invocan hechos no expuestos en ellas, la otra parte puede, dentro del plazo establecido en cada proceso, que en ningún caso será mayor de diez días desde que fue notificado, pude ofrecer los medios probatorios referentes a tal hecho, a pesar que la norma cuenta con criterios procesales antes descrito estos, que son materia de esta discusión; por lo que en realidad la norma nos otorga, un tiempo corto determinado solo es en la presentación de demanda, que deben ser en los actos postulatorios, es decir al momento de interponer la demanda, condicionando la presentación extemporánea en forma excepcional solo para hechos nuevos; por lo que en realidad como puede verse el plazo es corto para que el trabajador recabe o consigue, las suficientes pruebas de los hechos verdaderos causales del despido, en lo cual lo ponen en desventaja frente al empleador, que si tiene todo los medios y herramientas para su defensa, por lo que el tiempo para la interposición de la demanda por despido, debe ser de mayor amplitud.

A pesar que existe la Prueba de Oficio, dispuesto en el Artículo 22° NPT que el juez excepcionalmente, puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación, esta decisión es inimpugnable; esta facultad no puede ser invocada cuando el proceso se encuentre en casación, la omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia, dicha facultad de la norma permite al Juzgador superar la deficiente actividad probatoria de las partes, como una manifestación concreta de la facultad genérica de ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las

partes, siendo perfectamente identificables derivados de los antecedentes doctrinales y legislativos estos son:

a) las pruebas de oficio deben derivar de la fuente de prueba aportada por las partes;

b) las pruebas de oficio deben estar relacionadas con los hechos controvertidos que surgen de las posiciones de las partes;

c) las pruebas de oficio deben estar sometidos al contradictorio; y,

d) las pruebas de oficio son subsidiarias no sirven para sustituir a las partes

CARGA DE LA PRUEBA Y TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

DEVIS ECHANDIA, Hernando. *"Teoría General de la Prueba Judicial."*

Una de las instituciones con las que creemos viene ocurriendo lo que señalamos en el párrafo anterior, es la institución de la carga de la prueba, por ello, es que a partir de los conocimientos que sobre esta institución da el derecho procesal, nos aproximamos a establecer sus verdaderos alcances en el proceso laboral, la carga de la prueba, distingue dos aspectos de su noción, la primera es una regla dirigida al Juez porque le indica cómo debe fallar cuando no encuentre la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión y segunda es una regla dirigida a las partes, pues señala cuáles son los hechos que les interesa probar para no verse afectados con una decisión en su contra, es por ello que la carga de la prueba se define como "una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas, que le den certeza sobre los hechos y que necesariamente deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables.

El instituto de la carga de la prueba está íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, por ello, el análisis de esta institución no puede ser realizado sin una referencia inmediata al artículo 139° inciso 3. de la Constitución; en efecto, uno de los derechos que integra la tutela jurisdiccional efectiva, es el derecho que tienen las partes a que se dicte una resolución que ponga fin a la controversia, exigiéndose, además, que esta deba estar debidamente motivada, la carga de la prueba, es aquella institución que permite conseguir esa decisión sobre el fondo de la controversia, a pesar de la inexistencia de pruebas, pues establece una regla conforme a la cual se debe fallar en los casos en los que no exista convicción suficiente respecto a un hecho, lo que garantiza, por ello, que a pesar no existir medios de prueba, las partes cuenten con una decisión sobre el fondo, adicionalmente a ello, la carga de la prueba permite que la decisión basada en la insuficiencia probatoria encuentre una justificación, esto es, que luego de valorar motivadamente los medios probatorios que las partes hayan aportado al proceso, el juez debe establecer porqué estos no le generan convicción, y solo en esa hipótesis, podrá

recién aplicar la regla de carga de la prueba prevista en el ordenamiento jurídico, con ello, se garantiza que la decisión sobre el fondo, a pesar de basarse en insuficiencia probatoria, pueda ser fundamentada; por otra parte la indefensión y teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, existe un límite natural, a las inversiones a las cargas probatorias impuestas por la ley, la asunción de una carga probatoria, no puede dejar a una parte en estado indefensión, ello en concordancia con lo dispuesto por el artículo 139° inciso 14. de la Constitución, si a una de las partes se le designa como aquel llamado a probar un hecho determinado y aquel hecho es imposible de ser probado por la parte llamada a probarlo, entonces estaremos ante un supuesto de indefensión y por ende, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 138° de la Constitución, el Juez debe implicar o dejar de lado en el caso concreto esa regla de la carga de la prueba, que generalmente es el trabajador.

De modo en que es precepto de la carga de la prueba, funcionan exactamente iguales en el proceso laboral que en cualquier otro proceso judicial, por ello, se ha señalado que el principio de carga de la prueba como regla de juicio se mantiene inalterado en el proceso especial del trabajo, al igual que en cualquier otro proceso, lo que cambia en realidad son algunas reglas de carga de la prueba, como tradicionalmente se confunde son sus reglas, se suele decir que la institución de la carga de la prueba, es distinta en el derecho procesal laboral, como fundamento de lo afirmado, ponemos solo un ejemplo: "una de las reglas particulares del proceso laboral es la distribución de la carga de la prueba, que abandona el viejo adagio de quien alega un hecho está obligado a probarlo (...) para sustituirlo por un sistema de presunciones y cargas probatorias que permite al juzgador aproximarse con mucho mayor eficacia a la verdad" más allá de las imprecisiones conceptuales de la cita, lo que queda claro es que lo que cambia, en estricto, son las reglas de carga de la prueba, mas no la institución; en la relación laboral, se suele decir que quien se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos es el empleador, fundamentalmente por ser él quien tiene la obligación legal o las mejores posibilidades de llevar y conservar los documentos relativos a la relación laboral, es por esa razón, que se suele señalar que una de las particularidades del derecho procesal del trabajo, es la serie de reglas mediante las cuales se introduce inversiones a la carga de la prueba o presunciones especiales, sin embargo, esto no quiere decir que en todos los casos que involucren a un trabajador y a un empleador, el último es el encargado de probar todo, ello supondría eliminar el instituto de la carga de la prueba, lo que por lo demás sería inconstitucional, si bien es cierto que el empleador está en mejores condiciones de acreditar todos los hechos que son objeto de discusión en un proceso laboral, quizá sí aquellos derivados de su obligación legal de mantener ciertos documentos o aquellos otros derivados de estar en posición de dominio del centro de trabajo, pero de ninguna manera, aquellos que no tengan que ver con esas dos circunstancias especiales, en cualquier caso, ninguna respuesta, por más legal que

sea, debe suponer la eliminación del derecho de defensa, ni del trabajador, ni del empleador de la parte a quien se le impone la carga de la prueba; en ese sentido, la idea conforme a la cual el empleador se encuentra en mejor situación de acreditar un hecho no puede terminar convirtiéndose en un prejuicio que sirva de base, para una equivocada interpretación de las reglas de carga de la prueba, que puede tener la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Una generalización de ese prejuicio puede traer consecuencias tan graves como aquellas que se extraían de la generalización de la regla conforme a la cual a quien alega un hecho le corresponde probarlo, de este modo, entonces, en el derecho procesal del trabajo, la carga de la prueba cumple la misma función que cumple en cualquier proceso, sirve de regla de juicio al juez al momento de expedir sentencia, esta regla solo será aplicable en los casos en los que llegado el momento de dictar sentencia y el Juez no cuente con medios de prueba suficientes respecto de algún hecho, en esos casos, el Juez aplicará la regla de carga de la prueba, solo respecto de ese hecho, nótese entonces que la carga de la prueba no es una regla de juicio que impone un ganador o un perdedor en el proceso, ni sustituye íntegramente el deber de motivación, solo sirve como regla de juicio a fin de determinar un hecho concreto, el que muchas veces puede ser el hecho constitutivo o extintivo que configura la pretensión o la defensa, y solo en esos casos será determinante para el resultado del proceso.

La ley establece de modo concreto, las siguientes cargas probatorias al trabajador:

a) Los hechos cuya carga probatoria le corresponden al trabajador:

a.1. *La prestación personal del servicio.-* El servicio prestado y que este haya sido desarrollado por quien alega ser trabajador, presupuesto material esencial de la relación laboral, corresponden ser probados por el trabajador. Esta carga no solo se limita a los casos en los se discuta si existe o no relación laboral, sino también en los casos en los que se discuta sobre la prestación personal del servicio en un periodo determinado. De este modo, no basta acreditar que alguna vez se prestó el servicio, sino que lo fundamental es acreditar que ese servicio se prestaba en el momento y circunstancias que son objeto de *discusión en el proceso.*

a.2. *La Existencia de la Fuente del cual Surge el Derecho por cuya Protección Reclama.-* Uno de los hechos que el trabajador alegará en su demanda será el que existe el derecho. Si ese derecho tiene origen constitucional o legal, no corresponde prueba alguna, y por ende, no es de aplicación regla de carga de la prueba alguna. Pero si la fuente es distinta a la constitucional o legal, le corresponderá al trabajador la carga de la prueba de esa fuente: el contrato, el convenio colectivo, el reglamento interno, la costumbre, etcétera.

a.3. *El Motivo de la Nulidad que Invoca.-* Si el trabajador alega la nulidad del despido o de cualquier otra situación o relación jurídica mantenida con su empleador, le corresponde la carga de la prueba del hecho que configura esa nulidad.

a.4. *El Acto de Hostilidad Que alega padecer.*- Si el hecho que configura el sustento de la pretensión, es más bien la existencia de un acto de hostilidad, su alegación deberá ser acreditada por el trabajador.

a.5. *El Daño Alegado.*- La carga de la prueba de cualquier invocación, por parte del trabajador de que ha sufrido un daño de cualquier naturaleza por parte del empleador, le corresponde al trabajador, esta regla, aplicable especialmente en todos aquellos casos en los que se reclama el pago de un resarcimiento por daños y perjuicios, determina que el trabajador deba acreditar el detrimento patrimonial que alega haber sufrido, o la expectativa frustrada o el sufrimiento o detrimento a cualquier expresión de la personalidad, que sirva de sustento a la demanda, respecto del sistema de reglas especiales de carga de la prueba que corresponden al trabajador, es preciso señalar lo siguiente, no son los únicos hechos que corresponden ser probados por el trabajador, puesto que existe la regla general conforme a la cual debe acreditar todos los hechos que alega, la enumeración de reglas especiales para el trabajador no es, en estricto, un supuesto de inversión de carga de la prueba, puesto que de no existir esas reglas especiales, igual le correspondería acreditar al trabajador esos hechos, en caso los alegue como sustento de su demanda; por ello, en estos casos, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece esas reglas especiales como hipótesis concretas en las que se aplica la regla general conforme a la cual al trabajador le corresponde acreditar esos hechos, por ello, cualquier otro hecho que sea alegado por el trabajador y que no se encuentre en esas reglas especiales, y que no le correspondan acreditar al empleador, en virtud de las reglas especiales contenidas en la ley procesal del trabajo, deberán ser acreditadas por el trabajador, por todo lo antes expuesto es sustento suficiente para que el presente Proyecto de Ley sea probado, que determina la ampliación para la presentación de la demanda.

EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del Derecho al Trabajo en el Exp. 1124-2001-AA/TC, estableciendo que el derecho al trabajo, está reconocido por el artículo 22° de la Constitución, por lo que en sendos pronunciamientos el Tribunal Constitucional, estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos, el primero de acceder a un puesto de trabajo y el segundo el derecho a no ser despedido sino por causa justa, aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado; El segundo aspecto del

derecho es el que resulta relevante para resolver la causa, se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

El Dr. Toyama Miyagusuku, señala que el derecho al trabajo, ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales; por su parte el Dr. Neves Mujica, en referencia al derecho al trabajo indica que *"el derecho de quien carece de empleo a que se le procure uno y el de quien ya lo tiene a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos."* Además según los tratadistas, establecen que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como **dimensión subjetiva**, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario, de la **dimensión objetiva** desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país, por otra parte el derecho a no ser despedido, si no por causa justa supone que el trabajador, no sea cesado si no por una causa debidamente justificada; el derecho al trabajo también supone, la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando del ordenamiento jurídico el despido *ad nutum* o incausado.

Por ser considerado el derecho al trabajo como un Derecho Constitucional a la protección adecuada frente al despido arbitrario, que comprende el derecho a no ser despedido, si no por causa justa o no sea cesado, si no por una causa debidamente justificada; motivo por lo que el proceso de interposición de una demanda por despido, en cualquiera de sus tipos, debería tener el mismo tratamiento en sus plazos de presentación para una Acción de Amparo, es decir el de sesenta días hábiles, de producido el despido, plazo que determina en su Art. 44° el Código Procesal Constitucional Peruano, para presentar una Acción de Amparo.

II EFECTO SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa, tendrá un efecto positivo en la legislación nacional laboral, especialmente en el sector de trabajadores, que es la parte más vulnerable de una relación laboral y habilitara el tiempo prudencial necesario, para que en trabajador gestione y consiga los medios probatorio que le corresponde por ley y los medios económico suficiente para solventar su defensa y otros adicionales para su defensa y además le dará el tiempo necesario para elegir mejor a su abogado defensor y por parte del operador del derecho el abogado le dará tiempo para elegir su estrategia, ordenar su teoría del caso o defensa y acreditar y probar, lo sostenido en su demanda;

por otra parte lo sostenido en el presente proyecto de ley no es otra cosa, que por ser el despido una afectación a un derecho fundamental, que es el Derecho al Trabajo, que está reconocido por el artículo 22° de la Constitución, por lo que el Tribunal Constitucional en sendos pronunciamiento, estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

III ANALISIS COSTO BENEFICIO:

La presente ley no irrogará, algún costo alguno al estado ni a ninguna institución estatal, tampoco a ninguna de las partes procesales como el trabajador o el empleador, tampoco será un sobrecosto laboral, tampoco incidirá en el derecho de la defensa de ninguna de las partes en litigio, lo que si repercutirá, es que servirá para mejorar o dar mayor tiempo el necesario, para que la parte menos favorecida, con el acto de despido que es el trabajador, tenga tiempo suficiente de gestionar y conseguir los medios probatorio que le corresponde aportar por ley y tiempo suficiente para conseguir los medios económico suficiente, para solventar su defensa y además le dará el tiempo necesario, para elegir mejor a su abogado defensor y por parte del operador del derecho, el abogado, le dará tiempo para elegir su estrategia, ordenar su teoría del caso o defensa y acreditar y probar, lo sostenido en su demanda, de a igual forma al empleador.

IV VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL. -

Política del Estado 10. Referida a la Reducción de la Pobreza Objetivo: (d) *asignará recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza*; (e) *fomentará el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas*; (g) *fomentará el desarrollo institucional, la eficacia, la equidad y la transparencia del Estado en el uso de los recursos en general y, especialmente, en aquellos orientados a programas de reducción de la pobreza, propiciando el concurso y la vigilancia de la sociedad civil.*

Política de Estado 11. Referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas

desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluida.

Política de Estado 14. Referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: (i) *fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos*; (J) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

Política de Estado 28. Referida a la plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial Nos comprometemos a garantizar el acceso universal a la justicia, la promoción de la justicia de paz y la autonomía, independencia y el presupuesto del Poder Judicial así como regular la complementariedad entre éste y la justicia comunal. Asimismo, nos comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución *(e) difundirá la conciliación, la mediación, el arbitraje y en general los mecanismos alternativos de resolución de conflictos;*

VI VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Según lo establecido en la Resolución Legislativa del Congreso 002 -2023-2024-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2023-202.

El presente Proyecto de Ley se vincula con las siguientes Políticas de Estado:

Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: **31.** Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social **32.** *Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.*

Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: **63.** *Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente.* ***64.*** *Mejora en los* derechos y condiciones laborales. **68.** Regímenes especiales laborales. **69.** Equiparación de derechos laborales. **70.** incorporación al mercado laboral **71.** Sobre el cese en relaciones laborales.

Política 28. Plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial **105.** Modernización y acceso en el sistema de justicia **106.** Modificación en trámites legales y en procedimientos judiciales y procesos administrativos

Asimismo, tiene relación con el derecho constitucional del Derecho al Trabajo y la Protección al Despido, asegurando los derechos de los trabajadores.

Lima, 15 de octubre del 2014.