



GUILLERMO BERMEJO ROJAS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, QUE
APRUEBA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY
DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL, PARA GARANTIZAR EL
DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL
DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS.**

El Grupo Parlamentario "**Juntos por el Perú – Voces del Pueblo**", a iniciativa del Congresista de la República que suscribe, **GUILLERMO BERMEJO ROJAS**, en ejercicio de las facultades de iniciativa legislativa consagrada en los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú y en observancia de lo dispuesto en los artículos 75° y 76°, numeral 2, del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República; Ha
dado el siguiente:

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, QUE APRUEBA
EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD
Y COMPETITIVIDAD LABORAL, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA TUTELA
JURISDICCIONAL DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS.**

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-

97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para garantizar el derecho a la Tutela Jurisdiccional de los trabajadores despedidos.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de la presente iniciativa legislativa es garantizar el derecho a la Tutela Jurisdiccional que tienen los trabajadores despedidos, precisando en esta modificatoria normativa laboral que, el plazo de caducidad de los 30 días naturales¹ de producido el hecho para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, se suspende cuando el trabajador ha impugnado dicha medida en la vía administrativa o judicial hasta que éstas sean declaradas decididas o consentidas, respectivamente.

Artículo 3.- De la modificatoria normativa

Modifíquese el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el siguiente extremo:

Artículo 36.-

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días **hábiles** de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas 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.

¹ El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral acordó por unanimidad lo siguiente: "El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconducida ante el Juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles".

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

El plazo de caducidad de la acción se suspende cuando el trabajador interpone recurso impugnatorio contra el despido en la vía administrativa o judicial, y se mantiene hasta que la autoridad competente emita resolución que tenga la condición de decidida o consentida, respectivamente; por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Artículo 8.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/12/2024 13:59:08-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Bias
Marcial FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/12/2024 18:31:25-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/12/2024 17:57:04-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/12/2024 12:53:55-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/12/2024 17:57:48-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/12/2024 11:33:42-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/12/2024 09:46:00-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.-FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

1.1 Contextualización e identificación del problema

Se tiene que partir en un primer momento que, el derecho al trabajo, se haya contenido en el artículo 22 de la Constitución y prevé que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona". Por su parte el artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección frente al desempleo". En igual sentido el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el cual señala: "Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".

El derecho al trabajo consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, implica dos aspectos: i) el de acceder a un puesto de trabajo; y ii) el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Más aún, en cuanto a este segundo aspecto, el máximo intérprete de la constitución, ha señalado: "El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo que medie una motivación justificada o se indemnice. Este ámbito de protección no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a las eventuales decisiones arbitrarias por parte de los empleadores de dar por finalizado una relación jurídico laboral. De ahí que la Constitución, en su artículo 27°, haya señalado que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Por otro lado, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido el trámite que debe observarse necesariamente para despedir a un trabajador de su centro de empleo. Así, el primer párrafo del artículo 31° del texto, establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 06 días

naturales para que pueda defenderse de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia; también hay que tener en cuenta, que el empleador podrá despedir al trabajador si se encuentra dentro de los supuestos establecidos en el artículo 46° del mismo dispositivo legal.

Sin embargo, en el contexto nacional, persisten graves dificultades para garantizar plenamente estos derechos. Uno de los principales problemas identificados es la limitación impuesta por el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece un plazo de caducidad de 30 días naturales (hábiles según el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral) para que los trabajadores despedidos puedan accionar judicialmente. Este plazo, rígido e ininterrumpido, representa una barrera para el acceso efectivo a la justicia, especialmente para aquellos trabajadores que enfrentan circunstancias adversas como desconocimiento de los procedimientos legales, costos económicos elevados o impedimentos materiales para ejercer su defensa. Además, trabajadores despedidos enfrentan procesos administrativos que, en la práctica, prolongan la resolución de sus casos más allá del plazo permitido para iniciar acciones judiciales, dejándolos en un estado de indefensión.

Esta situación genera una percepción de inseguridad laboral que impacta negativamente en la productividad y el bienestar de la fuerza laboral peruana. La falta de una protección adecuada frente a los despidos arbitrarios o inconstitucionales desalienta la confianza en el sistema legal y perpetúa prácticas empresariales desleales.

En este sentido, resulta imperativo modificar el marco normativo vigente para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva a los trabajadores despedidos, permitiendo la suspensión del plazo de caducidad mientras se resuelvan recursos administrativos o judiciales pendientes. Esta medida no solo fortalece el acceso a la justicia, sino que también refuerza el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de derechos laborales.

1.2 Justificación de la propuesta

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 responde a la necesidad de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva para los trabajadores en casos de despido,

despido arbitrario o actos de hostilidad laboral. La propuesta introduce dos cambios fundamentales: (1) la sustitución del plazo de 30 días naturales por 30 días hábiles para accionar judicialmente y (2) la suspensión del plazo de caducidad mientras el trabajador interponga recursos administrativos o judiciales hasta que exista una resolución con carácter de decidida o consentida.

Estos cambios buscan corregir deficiencias en el marco normativo actual que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores, alineando la normativa con principios constitucionales, internacionales y de justicia laboral.

La suspensión del plazo de caducidad responde a la necesidad de otorgar un tiempo efectivo y razonable para que los trabajadores ejerzan sus derechos. En el sistema actual, los 30 días naturales, reducen considerablemente el tiempo útil para realizar las acciones necesarias, como buscar asesoría legal, preparar pruebas o iniciar procedimientos. Esto coloca a los trabajadores en una posición de desventaja, especialmente a aquellos que enfrentan situaciones de precariedad económica o desconocimiento del proceso legal, por más que el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral haya precisado que el tiempo es de 30 días hábiles para accionar judicialmente, existen sentencias laborales en algunas cortes superiores de Justicia, que no atienden lo resuelto por la Corte Suprema, es por ello la necesidad de modificar la norma.

La adopción de un plazo de 30 días hábiles es consistente con prácticas internacionales y proporciona un tiempo realista para que los trabajadores puedan reaccionar frente a su situación sin que ello implique una dilación innecesaria en los procesos judiciales. Este ajuste también genera un balance adecuado entre los derechos del trabajador y los intereses del empleador, asegurando la certeza jurídica para ambas partes.

Por otro lado, la inclusión de la suspensión del plazo de caducidad en situaciones donde el trabajador interponga recursos administrativos o judiciales tiene como objetivo evitar que los trabajadores pierdan su derecho a la acción judicial por demoras externas al propio trabajador. Bajo la normativa actual, los trabajadores que buscan agotar vías administrativas o resolver recursos previos enfrentan el riesgo de que el plazo de caducidad venza antes de obtener una respuesta definitiva.

El nuevo texto propuesto establece que el plazo de caducidad será suspendido desde el momento en que el trabajador interponga un recurso administrativo o judicial hasta que la autoridad competente emita una resolución que tenga la condición de consentida o decidida. Esta disposición asegura que el trabajador no sea penalizado por las demoras inherentes al sistema administrativo o judicial, respetando así los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La modificación propuesta cumple con los estándares establecidos en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que garantiza el derecho a una Tutela Jurisdiccional Efectiva, así como el acceso irrestricto a la justicia.

2. Impacto de la propuesta legislativa

2.1 Impacto social

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 tendrá un impacto significativo en la sociedad, particularmente en la población trabajadora, al garantizar un acceso más equitativo a la justicia laboral. En primer lugar, al sustituir el plazo de caducidad de 30 días naturales por 30 días hábiles, se asegura que los trabajadores despedidos arbitrariamente, afectados por actos de hostilidad laboral o sujetos a despidos nulos dispongan de un tiempo real y adecuado para ejercer su derecho a la acción judicial. Esta medida beneficiará especialmente a los sectores más vulnerables, como los trabajadores con bajos niveles de alfabetización legal, aquellos que residen en zonas alejadas de los centros urbanos y quienes enfrentan limitaciones económicas que dificultan el acceso inmediato a asesoría legal y otros recursos.

El impacto social de esta modificación también se refleja en la reducción de la exclusión jurídica, al eliminar barreras temporales que desproporcionadamente afectan a ciertos grupos de trabajadores, como mujeres, jóvenes y adultos mayores que, en muchos casos, enfrentan desafíos adicionales para organizar una defensa en plazos ajustados. Además, la ampliación del plazo incrementa la confianza de los ciudadanos en el sistema de justicia, al demostrar que el Estado no solo reconoce las dificultades prácticas que enfrentan los trabajadores, sino que también adopta medidas concretas para garantizar la equidad en los procedimientos legales.

Por otra parte, la suspensión del plazo de caducidad durante el trámite de recursos administrativos o judiciales tiene un impacto social positivo al proteger a los trabajadores frente a las demoras y obstáculos inherentes a la burocracia o a las dinámicas del sistema judicial. Esta disposición evitará que los trabajadores sean perjudicados por factores fuera de su control, como demoras en la resolución de procedimientos administrativos, saturación del sistema judicial o dificultades propias de los conflictos laborales complejos. Al brindar esta protección, la norma refuerza la percepción de justicia social y reafirma el compromiso del Estado con la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En términos generales, la modificación del artículo 36° tendrá un efecto transformador en la relación entre empleadores y empleados, fomentando un entorno laboral más justo y equilibrado. Este cambio no solo beneficiará a los trabajadores, sino también a las familias que dependen de ellos, al reducir la incertidumbre y la inseguridad derivadas de despidos arbitrarios y procesos legales deficientes. En un país donde el trabajo es la principal fuente de sustento para la mayoría de los ciudadanos, estas medidas contribuirán significativamente a fortalecer la cohesión social y promoverán una mayor estabilidad en el ámbito laboral.

2.2 Impacto económico

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 tendrá un impacto económico positivo tanto para los trabajadores como para el sistema laboral y judicial en su conjunto. En primer lugar, al ampliar el plazo de caducidad de 30 días naturales a 30 días hábiles, se genera un efecto directo en la disminución de los costos asociados al acceso a la justicia. Los trabajadores dispondrán de un tiempo más razonable para buscar asesoría legal, preparar sus casos y reunir la documentación necesaria, lo que reduce el riesgo de incurrir en gastos innecesarios por errores o presentaciones extemporáneas. Esta modificación también permitirá que las demandas laborales sean presentadas de manera más completa y organizada, lo cual contribuye a la eficiencia de los procesos judiciales y, por ende, reduce la carga económica para el sistema de justicia.

Desde la perspectiva del sistema judicial, la suspensión del plazo de caducidad mientras el trabajador interponga recursos administrativos o judiciales ayudará a evitar litigios derivados de caducidades mal interpretadas o reclamaciones improcedentes, lo cual disminuye el gasto público asociado a la

tramitación de procesos innecesarios. Este ajuste normativo optimizará el uso de recursos en el Poder Judicial al garantizar que los casos sean tratados de manera más eficiente y sin contratiempos derivados de restricciones temporales irrazonables.

Para los empleadores, aunque inicialmente podría percibirse como un aumento en la incertidumbre frente a posibles demandas laborales, el impacto económico será positivo en el mediano y largo plazo, ya que esta modificación promueve un entorno de mayor seguridad jurídica y confianza en las relaciones laborales. Al establecer plazos razonables y claros, se reduce la probabilidad de conflictos prolongados o de carácter contencioso que generen costos adicionales tanto para las empresas como para los trabajadores.

Por último, en términos macroeconómicos, estas medidas fortalecen el mercado laboral al proporcionar mayor estabilidad y confianza en las instituciones encargadas de resolver los conflictos laborales. Un entorno laboral más justo y predecible fomenta una mayor productividad y reduce la rotación de empleados, lo que a su vez genera ahorros para las empresas y contribuye al crecimiento económico sostenible del país.

2.3 Impacto jurídico

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 representa un avance significativo en el fortalecimiento del sistema jurídico laboral, impactando positivamente tanto en la normativa vigente como en su aplicación práctica. En primer lugar, el cambio del plazo de caducidad de 30 días naturales a 30 días hábiles aporta mayor claridad y razonabilidad al marco normativo. Al establecer un plazo que excluye fines de semana y feriados, se garantiza que los trabajadores dispongan de un tiempo efectivo para ejercer su derecho de acción judicial, lo que fortalece el principio de acceso a la justicia reconocido en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Esto contribuye a la seguridad jurídica al proporcionar reglas más claras y adaptadas a las necesidades reales de los trabajadores y los operadores del sistema de justicia.

Asimismo, la suspensión del plazo de caducidad mientras el trabajador interponga recursos administrativos o judiciales hasta que se emita una resolución con carácter de decidida o consentida constituye un mecanismo jurídico que respeta el principio de tutela efectiva. Este cambio evita que los

trabajadores pierdan su derecho a demandar por razones ajenas a su control, como demoras en la resolución de trámites administrativos o la saturación del sistema judicial. En este sentido, la norma promueve una mayor coherencia entre el sistema jurídico nacional y los estándares internacionales, especialmente aquellos establecidos por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que exigen garantizar un acceso adecuado y equitativo a la justicia laboral.

En términos operativos, esta modificación también genera un impacto positivo al reducir la carga de litigiosidad derivada de reclamos por caducidades mal aplicadas o procesos anulados por incumplimiento de plazos irrazonables. Los operadores de justicia, como jueces y abogados, contarán con un marco más consistente que facilite la resolución de conflictos laborales, minimizando interpretaciones contradictorias y fomentando la predictibilidad en los fallos. Esto no solo mejora la eficiencia del sistema judicial, sino que también refuerza la confianza de los ciudadanos en las instituciones encargadas de la administración de justicia.

Finalmente, desde una perspectiva más amplia, esta propuesta legislativa contribuye al desarrollo de un orden jurídico que equilibra los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, fortaleciendo la armonía en las relaciones laborales. Al brindar mayor protección a los derechos fundamentales de los trabajadores sin generar una carga desproporcionada para los empleadores, la norma se alinea con los principios de justicia, proporcionalidad y equidad que deben regir en un Estado democrático de derecho.

3. Análisis de necesidad, viabilidad y oportunidad del proyecto de ley

3.1 Necesidad

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 responde a una necesidad urgente de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva para los trabajadores en el ámbito laboral, especialmente en casos de despido arbitrario, nulidad de despido y actos de hostilidad laboral. Actualmente, el plazo de 30 días naturales para accionar judicialmente resulta insuficiente y genera un alto riesgo de exclusión para los trabajadores, en particular para aquellos que enfrentan barreras económicas, sociales o geográficas que dificultan el acceso oportuno a la justicia. Esta problemática se agrava en un contexto donde las dinámicas laborales son complejas y donde muchos trabajadores

carecen de los recursos necesarios para asesorarse y presentar su caso en un tiempo tan limitado.

La necesidad de modificar este artículo también se justifica por las fallas estructurales del sistema administrativo y judicial peruano, como la saturación de los órganos competentes, los retrasos en la emisión de resoluciones y las dificultades de comunicación en zonas alejadas. Estas condiciones colocan a los trabajadores en una posición de desventaja frente a sus empleadores, quienes cuentan con mayores recursos y capacidades para abordar conflictos legales en plazos reducidos. La falta de equidad en estas circunstancias no solo perjudica a los trabajadores, sino que también debilita la confianza en el sistema de justicia y afecta la percepción de seguridad jurídica en el país.

Además, la suspensión del plazo de caducidad mientras el trabajador interponga recursos administrativos o judiciales resulta imprescindible para evitar que los trabajadores pierdan su derecho a demandar debido a factores externos, como la demora en la resolución de trámites o la inoperatividad temporal de las entidades correspondientes. Este aspecto es crucial en el marco de un sistema judicial que, aunque busca la eficiencia, enfrenta limitaciones estructurales que afectan el cumplimiento oportuno de sus funciones.

3.2 Viabilidad

La viabilidad de la modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se fundamenta en su coherencia con el marco jurídico nacional, su impacto positivo en el funcionamiento del sistema laboral y judicial, y su implementación factible desde el punto de vista técnico y administrativo.

Desde el punto de vista legal, la propuesta se enmarca en los principios establecidos por la Constitución Política del Perú, como el derecho de acceso a la justicia, la protección de los derechos laborales y la tutela efectiva. No requiere de modificaciones sustanciales al ordenamiento jurídico más allá de los ajustes precisos al artículo en cuestión, lo que facilita su implementación. Además, el cambio propuesto no crea conflictos normativos con otras leyes laborales ni genera contradicciones con los procedimientos administrativos o judiciales existentes, lo que asegura su compatibilidad con el sistema vigente.

En el ámbito operativo, la ampliación del plazo de caducidad de 30 días naturales a 30 días hábiles no

implica costos significativos para su aplicación, ya que solo requiere un ajuste en los criterios de interpretación y aplicación por parte de los operadores de justicia laboral. Asimismo, la suspensión del plazo de caducidad durante la tramitación de recursos administrativos o judiciales puede ser incorporada sin la necesidad de modificaciones en la estructura administrativa de las entidades públicas involucradas, ya que se trata de un cambio en la normativa procedimental, no en la operatividad física de las instituciones.

Desde una perspectiva social y económica, la propuesta es viable porque no representa un costo adicional directo para el Estado, los empleadores o los trabajadores. Por el contrario, al reducir la litigiosidad derivada de plazos insuficientes y evitar demandas por caducidades mal aplicadas, la medida contribuye a una gestión más eficiente de los recursos judiciales. Además, su implementación no depende de nuevas inversiones ni de infraestructura adicional, lo que la hace factible dentro de las capacidades actuales del sistema judicial y administrativo peruano.

3.3 Oportunidad

La modificación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se presenta como una medida particularmente oportuna en el contexto actual, caracterizado por un creciente enfoque en la defensa de los derechos laborales y la necesidad de garantizar un acceso equitativo a la justicia para todos los trabajadores. En un entorno donde las dinámicas laborales han evolucionado considerablemente, especialmente debido a los impactos económicos y sociales derivados de la pandemia, los cambios propuestos abordan directamente las limitaciones prácticas que enfrentan los trabajadores al ejercer sus derechos frente a situaciones de despido arbitrario, hostilidad laboral o despido nulo.

La transición hacia un plazo de 30 días hábiles, en lugar de 30 días naturales, refleja una respuesta adecuada a las condiciones reales en las que operan muchos trabajadores, quienes, debido a la complejidad de los procesos legales y administrativos, no pueden preparar sus casos de manera efectiva dentro de un plazo tan reducido como el actual. En este contexto, el ajuste propuesto no solo responde a una necesidad largamente identificada, sino que lo hace en un momento en el que el sistema laboral requiere urgentemente de medidas que fortalezcan la equidad y la accesibilidad.

Asimismo, la suspensión del plazo de caducidad durante la tramitación de recursos administrativos o judiciales es particularmente relevante considerando la congestión del sistema judicial peruano, así como los desafíos logísticos y burocráticos que enfrentan las entidades encargadas de resolver conflictos laborales. Esta modificación permite salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a circunstancias externas que escapan a su control, asegurando que no sean perjudicados por retrasos que se han vuelto más frecuentes en los últimos años debido a la sobrecarga de los sistemas de justicia.

El momento actual también es propicio para la implementación de esta propuesta, dado el interés del Congreso de la República y otras instituciones en promover reformas que fortalezcan la seguridad jurídica y la estabilidad en las relaciones laborales. Además, las crecientes demandas de los trabajadores por un trato más justo y el reconocimiento de sus derechos generan un entorno favorable para la aprobación de iniciativas que reflejen un compromiso con la justicia social.

4. Beneficios de la propuesta legislativa

Los beneficios de la propuesta legislativa que busca ampliar el plazo de caducidad para acciones relacionadas con despidos, así como incluir la suspensión del plazo en ciertas circunstancias, pueden analizarse desde diferentes perspectivas:

1. **Fortalecimiento de los derechos laborales:** La ampliación del plazo de caducidad de 30 días naturales a hábiles permite una mayor protección para los trabajadores, especialmente para aquellos que enfrentan barreras al acceso rápido a la justicia laboral, como los ubicados en zonas rurales o sin recursos inmediatos para asesoría legal. Según principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizar la accesibilidad y la efectividad de los mecanismos de reclamo es esencial para promover condiciones de trabajo justas y equitativas.
2. **Reducción de la indefensión jurídica:** La inclusión de la suspensión del plazo en caso de procesos administrativos o judiciales pendientes otorga al trabajador una oportunidad real de agotar vías de apelación antes de perder la posibilidad de demandar judicialmente. Este cambio

se alinea con estándares internacionales que fomentan procedimientos equitativos y garantizan que las decisiones sean tomadas sin presiones por limitaciones de tiempo poco razonables.

3. **Fomento de la justicia social:** Este tipo de propuestas mejora el balance entre las necesidades del empleador de contar con plazos definidos para resolver conflictos y el derecho del trabajador a una defensa adecuada. En términos prácticos, reduce las inequidades derivadas de la premura, especialmente para personas en situaciones de vulnerabilidad económica o social.
4. **Contribución a la seguridad jurídica:** Desde el punto de vista de los empleadores, aunque podría parecer que un plazo más amplio incrementa su exposición, en realidad mejora la previsibilidad y reduce litigios basados en la presentación de demandas extemporáneas pero justificadas por factores externos. Este enfoque equilibrado genera un entorno laboral más confiable y cooperativo.

5. Impacto positivo de la propuesta legislativa a la realidad nacional

La propuesta legislativa tiene un impacto positivo significativo en la realidad nacional, abordando desafíos estructurales, laborales y sociales que afectan tanto a los trabajadores como al sistema judicial en Perú. Su implementación promete transformar diversos aspectos de las relaciones laborales y la dinámica económica del país, como se detalla a continuación:

1. **Modernización del marco normativo laboral:** La ampliación del plazo de caducidad a 30 días hábiles y la suspensión durante trámites administrativos o judiciales representan una actualización necesaria para alinear el marco normativo con las condiciones contemporáneas del trabajo en Perú. Esto refleja un esfuerzo por hacer el sistema más accesible y funcional frente a las demandas de la ciudadanía y los estándares internacionales.

2. **Mejora en el acceso a la justicia laboral:** La medida facilita que más trabajadores puedan ejercer sus derechos sin las restricciones temporales que tradicionalmente han limitado su acceso a un proceso judicial justo. Esto beneficia particularmente a quienes laboran en regiones alejadas o tienen barreras económicas para obtener asesoría legal en tiempos breves. Este cambio promueve una justicia más inclusiva y menos centralizada en áreas urbanas.
3. **Impacto en la formalización del empleo:** Al otorgar mayor seguridad jurídica a los trabajadores en casos de despidos injustificados, la propuesta puede incentivar la formalización del empleo. Los empleadores tendrán un incentivo adicional para cumplir con las normativas laborales, evitando potenciales demandas, lo que fortalecerá la relación empleador-empleado y reducirá la informalidad.
4. **Reducción de la sobrecarga judicial:** Aunque podría parecer que la ampliación del plazo incrementaría los casos judiciales, en el mediano plazo, la mayor claridad y flexibilidad que otorga el sistema reducirá los conflictos laborales no resueltos o mal gestionados en las instancias administrativas. Esto genera un impacto positivo al descongestionar tribunales y mejorar la eficiencia en la resolución de conflictos.
5. **Impulso al desarrollo social y económico:** Un sistema laboral más justo y equilibrado tiene efectos en el bienestar general de la población trabajadora, generando mayor confianza en las instituciones y estabilidad económica. La disminución en los índices de despidos arbitrarios y el fortalecimiento de las relaciones laborales contribuyen a un entorno más propicio para el desarrollo económico y social del país.

- 6. Fomento de la equidad y la cohesión social:** La propuesta contribuye a reducir las brechas de desigualdad en el sistema laboral peruano al garantizar que los derechos de todos los trabajadores, sin importar su ubicación geográfica o condición social, sean efectivamente protegidos. Esto fomenta la cohesión social, un elemento clave para la estabilidad y el progreso de la nación.

En conclusión, esta iniciativa legislativa no solo mejora el panorama laboral individual, sino que también fortalece la estructura social, económica y judicial del Perú, integrando justicia, modernidad y equidad en el marco normativo del país.

6. Análisis costo — beneficio

El análisis costo-beneficio de la propuesta legislativa revela una balanza favorable hacia los beneficios sociales, laborales y judiciales que superarían con creces los costos administrativos asociados a su implementación. Por un lado, el principal costo radica en la adaptación del sistema judicial y administrativo a los nuevos plazos, lo que podría requerir capacitaciones y ajustes procesales. Sin embargo, los beneficios incluyen una significativa mejora en el acceso a la justicia para los trabajadores, la reducción de conflictos laborales mal gestionados y la promoción de la formalidad en el empleo, lo que, a largo plazo, disminuye la carga administrativa y genera mayor confianza en el sistema laboral. Además, los empleadores se benefician de un entorno laboral más regulado y predecible, mientras que la sociedad en su conjunto se beneficia de un marco normativo más equitativo que fomenta el desarrollo social y económico sostenible. Estos beneficios no solo justifican los costos iniciales, sino que también prometen retornos positivos en términos de cohesión social y estabilidad económica.

7. Relación de la propuesta legislativa con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional

La propuesta legislativa para modificar el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 guarda una relación directa con varias políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, especialmente en los ejes de Equidad y Justicia Social y Democracia y Estado de Derecho. Estas políticas buscan promover un acceso justo a la justicia, el respeto a los derechos fundamentales y la reducción de la desigualdad, objetivos que se ven fortalecidos con la mejora en la protección laboral propuesta.

En el eje de Equidad y Justicia Social, la Política 11 aboga por la promoción de igualdad de oportunidades,

asegurando que todos los trabajadores, sin discriminación, puedan acceder a mecanismos efectivos para la defensa de sus derechos. Además, la Política 14, que impulsa el acceso a un empleo digno y productivo, encuentra sustento en la propuesta al fomentar relaciones laborales más justas y equitativas, garantizando la estabilidad y la seguridad en el empleo al ampliar los plazos y suspender la caducidad en situaciones justificadas.

En el eje de Democracia y Estado de Derecho, la Política 28 destaca la importancia de garantizar el acceso a la justicia y la plena vigencia de los derechos humanos. La propuesta legislativa contribuye directamente a este objetivo al abordar barreras procesales que históricamente han limitado la capacidad de los trabajadores para defenderse de despidos arbitrarios o inconstitucionales, fortaleciendo la tutela jurisdiccional efectiva.

Por último, en el eje de Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado, la Política 24 resalta la importancia de un Estado que atienda las demandas de la población de manera transparente y eficaz. Al mejorar la normativa laboral, la propuesta no solo responde a las necesidades de los trabajadores, sino que también refuerza la confianza en las instituciones públicas y en el sistema judicial, cumpliendo con los compromisos del Estado hacia un desarrollo equitativo y sostenible.