

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2024-2025

Señor Presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el siguientes Proyectos de Ley:

Proyecto de Ley 5508/2023-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del congresista Pedro Edwin Martínez Talavera, por el que propone 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.

Proyecto de Ley 9238/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú – Voces del Pueblo, a iniciativa del Congresista Jorge Samuel Coayla Juárez, por el que propone 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.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES

El Proyecto de Ley 5508/2023-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 03 d julio de 2023, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 04 de julio del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 9238/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 16 de octubre de 2024, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 17 de octubre del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

Al respecto de la propuesta legislativa, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de Reglamento del Congreso de la República, tales como la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

1.2. ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS

Entre los proyectos de ley presentados desde julio de 2021, no se han identificado iniciativas similares.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su décima sesión ordinaria efectuada el martes 03 de diciembre de 2024, acordó por **UNANIMIDAD** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los Proyectos de Ley 5508/2023-CR y 9238/2024-CR, con dispensa del trámite de sanción de acta. Votaron a favor los congresistas: Elva Edhit Julón Irigoin, Isabel Cortez Aguirre, María Grimaneza Acuña Peralta, María Antonieta Agüero Gutiérrez, María del Carmen Alva Prieto, Sigrid Tesoro Bazán Narro, Jorge Samuel Coayla Juárez, Pasió Neomías Dávila Atanacio, Jorge Alberto Morante Figari, Segundo Quiroz Barboza, Wilson Rusbel Quispe Mamani, Bernardo Jaime Quito Sarmiento, Tania Estefany Ramírez García, Cruz María Zeta Chunga, Héctor José Ventura Ángel y Patricia Rosa Chirinos Venegas. Ninguno en contra y ninguno en abstención.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO

El Proyecto de Ley 5508/2023-CR se compone de 2 artículos y 1 disposición complementaria final.

El primer artículo versa sobre el objeto de la Ley, indicando que éste es modificar el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, a fin de implementar sanciones disciplinarias distintas al despido.

El segundo artículo establece los términos en los que se modifica el artículo referido, indicando que se modifica el artículo 36 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

Finalmente, la única disposición complementaria se refiere a la entrada en vigencia de la Ley

El Proyecto de Ley 9238/2024-CR, se compone de dos artículos, el primero que aborda el objeto de la ley, y el segundo que versa sobre la modificatoria del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso de la Republica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

- 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.

3.2 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

- Ley 18620 Código del Trabajo – Chile.
- Decreto Ley 2663, Sobre Código Sustantivo del Trabajo – Colombia.
- Guía para el Procedimiento Sancionatorio Laboral – OIT¹
- Guía para la Dosificación de las Sanciones – OIT²

4. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

La propuesta legislativa plantea la modificación del Artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de establecer sanciones disciplinarias distintas al despido. La modificación se plantea 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

(...)

Lo que muestra un error desde su planteamiento, puesto que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad, fue aprobado por DECRETO SUPREMO 003-97-TR³, y éste no debería ser modificado considerando el principio de separación de poderes establecido en el Título II, referente al Estado y Nación, Capítulo I, Del Estado, la Nación y el Territorio, artículo 43, de la Constitución Política del Perú⁴, que a la cita dice:

"Artículo 43.- La República del Perú es democrática, social, independiente y soberana.

El Estado es uno e indivisible.

Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de la separación de poderes." (el subrayado es nuestro)

¹ <https://www.ilo.org/es/media/54346/download>

² <https://www.ilo.org/es/media/54351/download>

³ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>

⁴ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**

Lo correcto es modificar la ley de la cual se desprende dicho decreto supremo, en este caso, el Decreto Legislativo 728⁵ que originariamente se denominó *Ley de fomento del empleo*, para luego dividirse en *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* y *Ley de Formación y Promoción Laboral*, en virtud de lo dispuesto por el Decreto Legislativo 885.

Sobre la viabilidad del texto planteado, existen antecedentes normativos importantes en los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han consultado las siguientes publicaciones:

- Guía para el Procedimiento Sancionatorio Laboral – OIT⁶ (Colombia)
- Guía para la Dosificación de las Sanciones – OIT⁷

De acuerdo con la Guía para el Procedimiento Sancionatorio Laboral de la OIT, debe establecerse un expediente a cargo de los actores de Inspección, Vigilancia y Control (IVC), orientada por lineamientos que se observarán durante el proceso. Estos aspectos son:

- a) Formación de un expediente: para así compilar la memoria sucesiva y cronológica de la actividad procesal.
- b) El acto administrativo: la claridad del mismo permitirá la comprensión de las decisiones del operador inspección, vigilancia y control de los procesos administrativos y sancionatorios.
- c) Competencia para conocer los procesos.
- d) Caducidad de la sancionatoria
- e) Interesados en la actuación.
- f) Confidencialidad y anónimos.
- g) El tránsito de Ley

En ese sentido, la citada guía estructuró el procedimiento que se muestra en la Imagen 1.

⁵ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H752471>

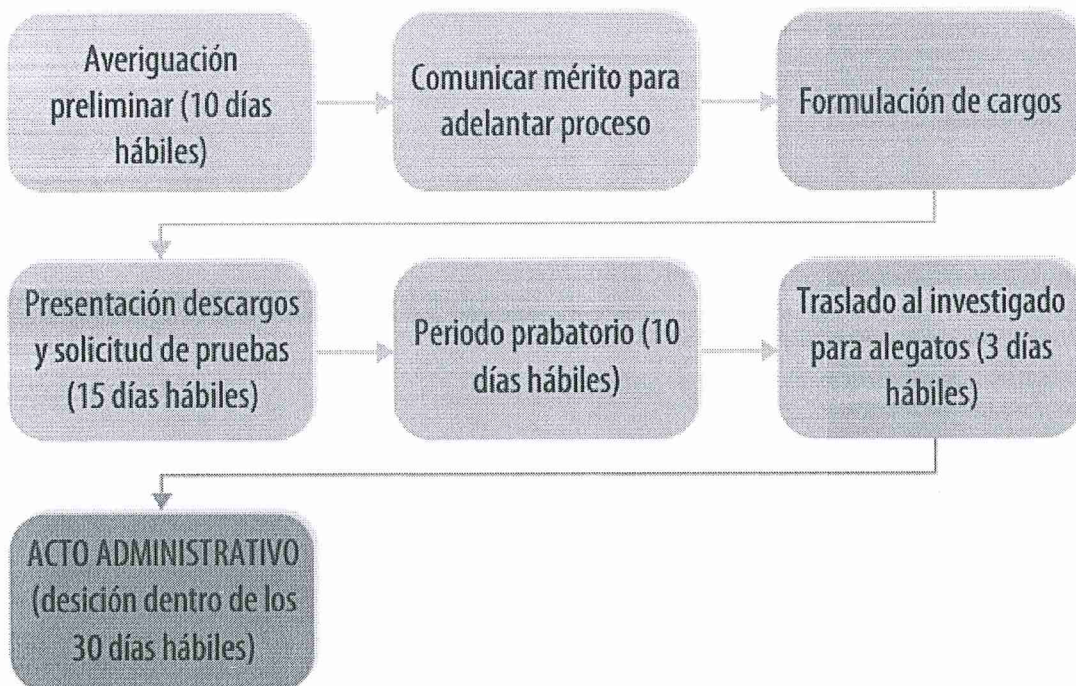
⁶ <https://www.ilo.org/es/media/54346/download>

⁷ <https://www.ilo.org/es/media/54351/download>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**

**Imagen 1. Procedimiento sancionatorio propuesto en la Guía para el
Procedimiento Sancionatorio Laboral – OIT**



Fuente: OIT

De acuerdo con el mismo documento, el proceso sancionatorio debe tener en cuenta los siguientes derechos fundamentales (presentes en el marco legal colombiano, de donde procede la guía consultada:

- Estabilidad reforzada
- Prohibición de esclavitud, servidumbre
- Derecho de petición
- Trabajo como derecho y obligación social
- Debido proceso.
- Asociación y libertad sindical.

En ese sentido, se suscriben los siguientes derechos sociales, económicos y culturales:

- Protección a la mujer y estado de embarazo.
- Derecho a seguridad social.
- Garantías a los mínimos laborales.
- Obligación de formación y capacitación.
- Garantía al derecho de huelga.
- Estímulos a los trabajadores en la gestión de empresas.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

De acuerdo con la exposición de motivos del proyecto de ley, el problema del despido fraudulento o incausado, no se encuentra contemplado en la legislación vigente. No obstante, surgió como precedente vinculado e invocado por trabajadores que consideran haber sido despedidos por dichas modalidades.

Respecto al despido incausado y fraudulento, la exposición de motivos del proyecto de ley indica que el plazo para accionar jurídicamente que hace referencia al artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo. Por lo que la modificatoria debe plantearse sobre el Decreto Legislativo 728, a fin de adecuar los reglamentos respectivos en función a la modificación propuesta.

De acuerdo con la publicación: *El despido injustificado, análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial*⁸ (Quispe, 2015), se indica que la clasificación del despido según la jurisprudencia y su nivel de protección alude a la Sentencia 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco), de donde se toma la definición de despido incausado y despido fraudulento, como se muestra en la siguiente cita:

a) Despido incausado

De acuerdo al TC, esta clase de despido surge de conformidad con los alcances desarrollados en la Sentencia N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL) con la finalidad de cautelar la vigencia plena del artículo 22 de la Constitución Política. En este sentido, se estableció 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”.

b) Despido fraudulento

Este despido surge como consecuencia de la Sentencia N° 0628-2001-AA/TC, pronunciamiento en el cual el TC consideró que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna ((...)). Por lo que sus lineamientos (...) no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica”.

Bajo esas consideraciones, el TC estableció que el despido fraudulento se configura 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 cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, precisando que los supuestos de ese tipo de despido se configuran cuando:

⁸ <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

1. *Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;*
2. *Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;*
3. *Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; o*
4. *Se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de prueba.”*

Del mismo documento, se toma el Cuadro 1, donde se muestra la clasificación de despido en la jurisprudencia.

Cuadro 1. Clasificación del despido en la jurisprudencia

Clase de despido	Nivel de protección	Efecto
Despido incausado	Tutela restitutoria Tutela resarcitoria	Reposición Indemnización
Despido fraudulento	Tutela restitutoria Tutela resarcitoria	Reposición Indemnización
Despido injustificado	Tutela resarcitoria	Indemnización

Fuente: SPDTSS⁹

Respecto al despido fraudulento

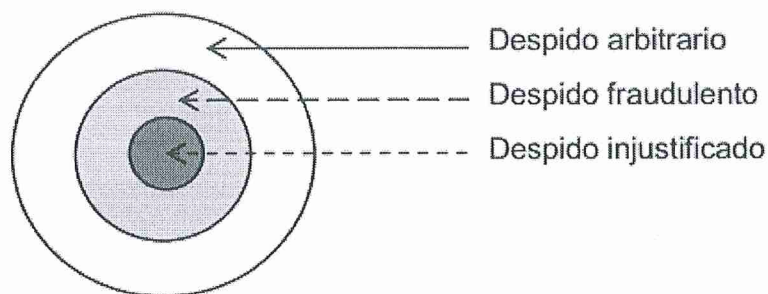
De acuerdo con la misma publicación, se indica que el despido fraudulento, sería una casuística del despido arbitrario y un conjunto más amplio, dentro del cual se comprendería el despido injustificado. Como se muestra en la siguiente cita:

En atención a las precisiones mencionadas, consideramos que la categoría general de despido arbitrario —ejecutado por libre voluntad y en forma contraria a la ley y/o razón— regula dentro de sus clases, al despido fraudulento, siendo importante precisar que esa clase específica de despido, a su vez incluiría dentro de sus supuestos, el hecho de imputar al trabajador una causa de despido que no logra demostrarse en un proceso judicial (despido injustificado) tal como se detalla en el siguiente gráfico:

⁹ <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**



Fuente: SPDTSS

Respecto al despido incausado:

La publicación consultada, establece una diferencia entre el despido injustificado y el despido incausado, como se muestra en la siguiente cita:

"(...) estableció que el despido arbitrario constituiría una clase de despido genérico, a partir del cual se desprenderían a su vez, únicamente dos clases específicas de despido: i) Despido incausado, entendiéndose por este al despido ejecutado sin expresión de causa y ii) Despido injustificado, entendiéndose por este al despido ejecutado con expresión de causa no demostrada en juicio."

4.1 ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

4.1.1. Sobre la necesidad de la propuesta legislativa

De la publicación *Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario*¹⁰ (Jaimes, 2022), escrito por la Jueza Susan Jaimes Reátegui, basado en la casuística de Huánuco, se desprende el Cuadro 2, que muestra los motivos de cese o tipos de despido registrados por la jueza en Huánuco.

¹⁰ <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/608/831/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

Cuadro 2. Indicador: Motivos de cese o tipo de despido

Nombres de tipos de despido	Frecuencia	Porcentaje
Arbitrario	2	3 %
CAS	5	7 %
Cobro de beneficios	1	2 %
Falta grave	1	2 %
Incausado	42	60 %
No cumplió requisitos de contrato de trabajo	3	4 %
Otra vía	8	11 %
Vencimiento de contrato	8	11 %
Total	70	100 %

Fuente: Jaimes (2019).

Basado en las mismas referencias de las sentencias del Tribunal Constitucional, en el que se basa la publicación previamente referida. El tipo de despido incausado es el más recurrentemente atendido en este tribunal, llegando a abarcar el 60% de los casos. La misma que, como ya se ha visto, no ha sido considerada en los marcos legales vigentes.

Dada la alta incidencia de los despidos incausados, definidos como aquellos que no tienen causa y diferenciados de los injustificados por el hecho de que estos últimos tienen una causa, pero no ha sido probada, se hace necesario tipificar el despido incausado para plantear las medidas disciplinarias necesarias.

Por lo expuesto, la medida se considera necesaria.

4.1.2. Sobre la viabilidad de la propuesta legislativa

De acuerdo con la respuesta de opinión solicitada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹¹, plantea el siguiente análisis y evaluación:

Desde un punto de vista legal, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, considera que la propuesta, como está planteada, no resulta viable. Toda vez que se está modificando una norma que podría contravenir a la separación de poderes. A pesar de ello, coincide en que es necesaria su implementación, para hacerla viable, se plantea la modificación del artículo 74 del Decreto Legislativo 728, que contiene las disposiciones sobre el accionamiento judicial en los supuestos de despido arbitrario y nulo. En esa línea, se recomienda incluir una disposición complementaria que ordene que la modificación propuesta sea incorporada al Texto Único Ordenado.

¹¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTgwMjA2/pdf>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**

Por lo expuesto, el MTPE, considera que el proyecto es viable con observaciones.

4.1.3. Sobre la oportunidad de la propuesta legislativa

El proyecto de ley tiene por objeto 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. Las modificaciones propuestas consisten en:

- (i) La propuesta referente a la facultad de accionar judicialmente contra supuestos de despidos arbitrario y nulo tiene un plazo de 30 días hábiles (actualmente se usa el término de "días naturales").
- (ii) La incorporación de los despidos incausado y fraudulento bajo los supuestos en los que se puede accionar judicialmente dentro del mismo plazo (30 días hábiles).
- (iii) Establecer en 30 días hábiles el plazo para accionar judicialmente las sanciones disciplinarias distintas al despido.

La modificación vinculada al plazo se alinea con la interpretación legal que se deriva del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como del artículo 58 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR. Este último dicta que el plazo de caducidad se interrumpe durante los días en los que no se produce despacho judicial, se tiene como resultado que el cómputo, en la práctica, se realiza sólo durante los días hábiles.

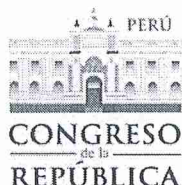
La finalidad de la incorporación de los despidos incausado y fraudulento, es brindar seguridad jurídica a los justiciables, además que, en aplicación del principio-derecho de igualdad, resulta razonable considerar el mismo plazo de caducidad, aplicable a los despidos reconocidos a nivel legal, a los despidos de creación jurisprudencial, en tanto ambos constituyen sanciones disciplinarias extintivas cuya revisión a nivel jurisdiccional merece el mismo tratamiento y protección.

La regulación del plazo para accionar judicialmente sobre las modalidades del despido suple un vacío existente en la norma, además, resulta razonable la imposición de dicho plazo para otorgar el mismo tratamiento que al despido previsto en la norma vigente.

Pero el proyecto de ley debe ser orientado a modificar el Decreto Legislativo 728, específicamente el artículo 74, en tanto constituye la norma principal. Asimismo, se recomienda incluir una disposición complementaria que ordene incorporar la modificación propuesta al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Citando el informe del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:

Finalmente, sobre la propuesta de incorporación del párrafo que establece en 30 días hábiles el plazo para accionar judicialmente las sanciones



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

disciplinarias distintas al despido, esta Oficina General opina favorablemente en tanto suple un vacío existente en la norma, además, concordamos con lo opinado por la DNT respecto de que resulta razonable la imposición de dicho plazo, pues le concede el mismo tratamiento que al despido por tratarse de otra modalidad de ejercicio del poder disciplinario del empleador

Por lo expuesto, la medida se considera oportuna.

4.2. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

El texto propuesto plantea la modificación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, a continuación, se muestra, en el Cuadro 3, el texto que se quiere modificar y se compara con la modificación propuesta.

Cuadro 3. Comparación del texto vigente con la modificación propuesta

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR	
Texto Vigente	Texto Propuesto
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.
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.	Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los cuarenta 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 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.	Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**

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 él, 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 él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.
--	--

Fuente: Elaboración propia

Como se indicó en el acápite previo, las opiniones son favorables con el sentido de la norma propuesta, pero ésta debe ser planteada a través de una modificatoria al Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo y la respectiva adecuación del reglamento.

4.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN

4.3.1. OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, a través de los documentos detallados en el Cuadro 4, realizó la consulta a las entidades competentes para la elaboración consensuada del presente dictamen.

Cuadro 4. Solicitudes de opinión realizadas sobre el PL 5508/2022-CR

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 2160-PL005508-2022-2023-P-CTSS-CR	06/07/2023
Ministerio de Justicia	OFICIO 2161-PL005508-2022-2023-P-CTSS-CR	06/07/2023
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO 2162-PL005508-2022-2023-P-CTSS-CR	06/07/2023
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	OFICIO 2163-PL005508-2022-2023-P-CTSS-CR	06/07/2023

4.3.2. OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

Al momento de elaboración del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha recibido la respuesta del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo como se detalla en el Cuadro 5.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-
CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,
A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO**

Cuadro 5. Opiniones recibidas sobre el PL 2604/2021-CR

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO 00892-2024-MTPE/4	26/04/2024

4.3.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

La opinión emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se plantea las siguientes definiciones:

"Por un lado, el despido incausado es definido como el despido, verbal o escrito, sin expresión de causa derivada de la conducta o la labor que la justifique. En base a dicha definición, este despido puede ser entendido como un subtipo del despido arbitrario. Por otro lado, el despido fraudulento es aquel despido que, si bien cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, tiene un trasfondo perverso y auspiciado por el engaño toda vez que se atribuyen al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente.

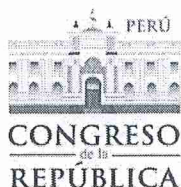
Respecto a dichos despidos, el TC estableció, en el fundamento 15 de la sentencia mencionada en los párrafos precedentes, que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, puede ser restitutoria (mediante la reposición en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado)

De lo señalado se desprende que, los despidos regulados a nivel legal y los creados jurisprudencialmente se diferencian no solo en su definición, sino también en la protección que reciben los trabajadores que las sufren, como se verá a continuación"

En ese sentido, se toman las definiciones proporcionadas en el informe de opinión técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, para incluirse junto con las características consideradas en el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, que contempla la nulidad del despido en artículo 65.

De manera que se propone en el texto sustitutorio, la incorporación de los artículos 65-A y 65-B, a fin de definir en qué condiciones que se considera que el despido puede ser incausado o fraudulento.

De igual manera, se realiza el cambio en el artículo 74, para determinar el plazo de cuarenta días a fin de impugnar judicialmente el despido por el trabajador, los cuales deben contabilizarse como días hábiles y no como días naturales. Asimismo, una vez definidos los términos "despido incausado" y "despido fraudulento", éstos quedan comprendidos en los plazos establecidos para la impugnación judicial.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

Dichos plazos han sido incorporados al texto normativo sustitutorio acogiendo la propuesta del congresista Jaime Quito Sarmiento quien refirió que se encuentra en trámite el Proyecto de Ley 3375/2022-CR dictaminado favorablemente por la CTSS; asimismo, a pedido del congresista Jorge Coayla Juárez, se acumula el Proyecto de Ley 9238/2024-CR de su autoría que también propone modificar los plazos antes mencionados. Ambos fueron formulados en la décima sesión ordinaria y aceptados por la señora vicepresidenta a cargo de la conducción de dicha sesión semipresencial.

5. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no genera gastos al erario nacional, y coadyuva al fortalecimiento del respeto de los derechos de los trabajadores, toda vez que establece condiciones para tipos de despido que se dan de forma recurrente y que no han sido considerados en el marco legal vigente.

6. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La norma propuesta con texto sustitutorio se vincula con los objetivos y políticas de Estado del Acuerdo Nacional¹², siguientes

Objetivo II: Equidad y Justicia Social

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Objetivo III: Competitividad del país

Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

7. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación de los Proyectos de Ley 5508/2022-CR y 9238/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

¹² <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

Artículo 1. Modificación del artículo 74 del Decreto Legislativo 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral

Se modifica el artículo 74 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, con el siguiente texto:

*"Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente, en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, **despido incausado, despido fraudulento** y hostilidad caduca a los **cuarenta días hábiles** de producido el hecho.*

En el supuesto que el trabajador pretenda la reposición, el plazo para accionar judicialmente caduca a los cuarenta días hábiles de producido dicho despido.

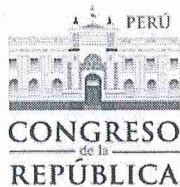
En el supuesto que el trabajador pretenda el pago de la indemnización, el plazo para accionar judicialmente caduca a los sesenta días hábiles de producido dicho despido.

El plazo para la impugnación judicial de los actos de hostilidad o sanciones disciplinarias distintas al despido caduca a los sesenta días naturales de producidos dichos hechos.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período 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.

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 él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento".



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/12/2024 11:34:27-0500



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
Rosa FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/12/2024 15:19:00-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5508/2023-CR Y 9238/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A FIN DE PRECISAR LAS MODALIDADES DEL DESPIDO

Artículo 2. Incorporación de los artículos 65-A y 65-B en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se incorporan los artículos 65-A y 65-B en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, con los siguientes textos:

"Artículo 65-A. El despido incausado es aquel despido que se hace de forma verbal o escrito, sin expresión de causa derivada de la conducta o la labor del trabajador que la justifique.

Artículo 65-B. El despido fraudulento es aquel despido que, si bien cumple con la imputación de una causal y las reglas procedimentales, busca ser justificado por hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neolito FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/12/2024 13:59:46-0500

UNICA Adecuación de Texto Único Ordenado

El Poder Ejecutivo adecua el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en un plazo máximo de noventa días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/12/2024 12:35:12-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE Deseo cuenta.
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/12/2024 08:35:29-0500

Sala de Comisión.

Fecha: 3 de diciembre del 2024.



Firmado digitalmente por:
VENTURA ANGEL Hector Jose
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/12/2024 12:29:25-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2024 12:30:07-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19/12/2024 16:13:18-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/12/2024 13:05:07-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonietta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/12/2024 13:56:22-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/12/2024 09:47:08-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/12/2024 11:01:36-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/01/2025 20:26:24-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/12/2024 09:52:48-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Signid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/12/2024 11:19:52-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2024 13:58:05-0500

Lima, 6 de enero de 2025

Oficio N.º 096-2024-2025-TERG-CR

Lic. Elva Edhit JULON IRIGOIN.

Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Congreso de la República.

Presente. —

Asunto:

Adhesión de firma al dictamen recaído en el proyecto de ley 5508/2023-CR y 9238-2024-CR que con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a fin de precisar las modalidades del despido.

De mi especial consideración.

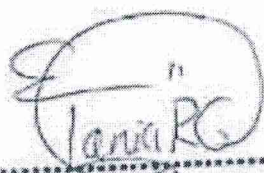
Por intermedio de la presente lo saludo, seguidamente mediante la presente, manifiesto mi voto a favor y mi firma manuscrita al dictamen recaído en el proyecto de ley 5508/2023-CR y 9238-2024-CR que con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a fin de precisar las modalidades del despido, celebrada el 3 de diciembre de 2024.

Lamentablemente, la laptop otorgada por el Congreso de la República en la que está registrada mi firma electrónica esta averiada y ha sido trasladada a soporte técnico del Congreso de la República para su arreglo, por lo que no puedo adherir mi firma electrónica al dictamen antes mencionado.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente quedo de usted.

Cordialmente.




TANIA ESTEFANY RAMÍREZ GARCÍA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

TERG/efcg