



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE
LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS
DERECHOS PROVENIENTES DE LAS
RELACIONES LABORALES.

El Congresista de la República que suscribe **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, quien integra el **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en el ejercicio al derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y, según lo regulado por los artículos 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS PROVENIENTE DE LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 1. Del objeto y finalidad de la Ley

La presente iniciativa legislativa, tiene como objeto establecer la imprescriptibilidad de los derechos provenientes de las relaciones laborales. La finalidad de la iniciativa legislativa es no limitar a que en un determinado plazo prescriba los derechos que por ley le corresponde al trabajador.

Artículo 2. Imprescriptibilidad de beneficios laborales.

Los derechos laborales provenientes de las relaciones laborales tales como vacaciones trancas, compensación por tiempo de servicio, beneficio laboral por utilidades, horas extras, pago remuneraciones, gratificaciones por navidad y fiestas patrias.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El cálculo y deducción de los beneficios laborales deberá, ejecutarse teniendo los costos y costas actuales. La deducción de intereses legales se aplicará hasta un máximo de diez años.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIA.

Único. - Derogase la Ley N° 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

Lima, marzo de 2025



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 11:03:09-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 11:42:59-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCA Isaac FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 11:13:52-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 11:03:23-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 15:17:58-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/03/2025 11:58:22-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/03/2025 19:12:54-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS QUE SUSTENTAN LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La relación laboral constituye un vínculo jurídico entre el trabajador y su empleador, basado en la prestación de servicios a cambio de una compensación económica. La imprescriptibilidad de esta relación se sustenta en la necesidad de preservar la estabilidad del trabajador y asegurar la permanencia de sus derechos. Este documento tiene como propósito examinar los fundamentos legales, doctrinarios y jurisprudenciales que respaldan la imprescriptibilidad del vínculo laboral dentro del derecho peruano.

El trabajo representa una actividad esencial en la vida humana, orientada a la transformación y aprovechamiento de los recursos naturales para la producción de bienes y servicios. En su concepción más amplia, constituye una expresión de la capacidad creativa del ser humano, permitiéndole modificar su entorno y otorgar un nuevo valor a la materia prima mediante su esfuerzo y actividad.¹

Por ello, el trabajo comprende cualquier actividad humana orientada a transformar el entorno natural para obtener los recursos esenciales para la subsistencia, el bienestar familiar y el de la comunidad cercana. Además, constituye un medio de realización personal, permitiendo a cada individuo desarrollar su proyecto de vida.²

¹ Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo. Quinta Edición. Barcelona

² Landa Arroyo, Cesar. Los derechos fundamentales. Lo esencial del Derecho. PUCP.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Las relaciones laborales son interacciones de carácter social que se fundamenta en un acuerdo del pliego de reclamos de los trabajadores con su empleador, así el primero de ellos se compromete a desempeñar una labor a cambio de una remuneración garantizada por el segundo. Esta relación debe desarrollarse en conformidad con la normativa establecida por el Estado. Cabe resaltar que tanto una persona natural como una entidad jurídica pueden asumir el rol de empleador. En este sentido, una relación laboral se formaliza a través de un contrato que define los derechos y obligaciones de ambas partes. Además, el ejercicio de la actividad laboral implica la sujeción del trabajador a las normas internas de la organización. En algunos casos, se puede adoptar un convenio colectivo de trabajo, lo que genera derechos y deberes adicionales para las partes involucradas.³

El derecho al trabajo busca promover el acceso al empleo para quienes no lo poseen, garantizar la inserción laboral y asegurar la estabilidad de quienes ya cuentan con un puesto de trabajo. Históricamente, este derecho fue proclamado por primera vez en 1848, durante la revolución de febrero en Francia, cuando el movimiento obrero lo incluyó entre sus principales demandas. En respuesta, el gobierno provisional francés reconoció formalmente el derecho al trabajo mediante una proclama emitida el 25 de febrero de ese mismo año.

La Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 26 que la relación laboral debe basarse en principios de igualdad de oportunidades, estabilidad y protección contra el despido arbitrario. Asimismo, el artículo 2 establece el derecho fundamental al trabajo, reforzando su carácter irrenunciable.

³ Diana Cortes. (2023). ¿Qué son las relaciones laborales? Empleabilidad Cayetano

El Tribunal Constitucional en el Exp. 1124-2001-AA/TC, señala lo siguiente respecto al derecho al trabajo:

El derecho al trabajo esta reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal 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 otro, 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 prescripción de ser despedido salvo por causa justa (fundamento 12).⁴

Por su parte, Nieves Mujica, al referirse al derecho al trabajo en el Expediente 1124-2001-AA/TC, señala que este implica tanto el derecho de quien no tiene empleo a que se le brinde la oportunidad de acceder a uno, como el derecho de quien ya trabaja a no ser privado de su puesto sin una causa justificada y sin el debido procedimiento.

Asimismo, Landa Arroyo sostiene que el derecho al trabajo posee una doble dimensión: subjetiva o individual, y objetiva o institucional. Desde su dimensión subjetiva, comprende tanto el

⁴ Exp. 1124-2001-AA/TC

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

derecho de acceso al empleo como la protección ante el despido arbitrario. En su dimensión institucional, impone al Estado la obligación de diseñar y ejecutar políticas, planes y programas que promuevan el pleno empleo en el país.

Al respecto, se tiene que también las leyes internacionales en las que nuestro país a suscrito se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se señala en su artículo 23.1, lo siguiente:

*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*⁵

En esa misma línea, se han pronunciado los miembros del Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Exp. N° 1183-2001-AA/TC, en la que se señala que "(...) habida cuenta de que los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme al artículo 57 de dicha carta"

La prescripción, por otro lado, es un término jurídico que alude al periodo dentro del cual una persona puede ejercer un derecho o exigir el cumplimiento de una obligación. Dicho de otra manera, implica la pérdida de un derecho debido a la falta de acción de su titular durante un tiempo establecido. En el ámbito del derecho laboral, este concepto se aplica cuando un trabajador busca reclamar una prestación o una indemnización por despido

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Art. 23.1

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

injustificado tras su desvinculación. Por lo tanto, si el trabajador no realiza su reclamo dentro del plazo establecido, su derecho quedará extinguido.⁶

Por otro lado, la imprescriptibilidad es un principio jurídico que impide que ciertos derechos o acciones sean extinguidos por el paso del tiempo. En términos generales, la prescripción es una figura legal que permite que, después de un determinado período, un derecho o acción quede sin efecto por inactividad de su titular, como ya se ha mencionado. Sin embargo, cuando se declara la imprescriptibilidad de un derecho, este puede ser ejercido en cualquier momento sin limitación temporal.

El vínculo laboral no debe prescribir debido a que se encuentra vinculado con derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos y la dignidad del trabajador. De acuerdo con Montoya Melgar⁷, la relación laboral implica una conexión jurídica en la que el trabajador se encuentra en una posición de subordinación frente al empleador, lo que justifica una protección especial por parte del ordenamiento jurídico. En este sentido, la imprescriptibilidad del vínculo laboral busca evitar que, mediante la inacción o el transcurso del tiempo, el trabajador quede en una situación de desprotección frente a su empleador.

Asimismo, el principio de irrenunciabilidad de derechos, reconocido en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú⁸, impide que el trabajador renuncie o pierda derechos que le corresponden por ley. En este contexto, aceptar la prescripción del vínculo laboral iría en contra de este principio, pues permitiría que

⁶ Instituto de Ciencias Hegel. (2023). Prescripción y caducidad: Diferencias y cuadro explicativo.

⁷ Montoya Melgar, A. (2019). Derecho del trabajador. Editorial Tecnos

⁸ Constitución Política del Perú.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

el derecho al empleo pueda extinguirse sin el consentimiento del trabajador. Según De La Cueva⁹, la protección del empleo no solo responde a una necesidad individual del trabajador, sino que también contribuye a la estabilidad económica y social de un país.

El derecho laboral se basa en el principio de continuidad del vínculo laboral, el cual busca garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo. La Organización Internacional del Trabajo¹⁰ ha señalado que la estabilidad en el trabajo es un elemento esencial para la realización de los derechos humanos laborales y que cualquier normativa que permita la pérdida automática del empleo vulnera este principio. En línea con este argumento, el Tribunal Constitucional del Perú (Exp. 1124-2001-AA/TC) ha determinado que el derecho al trabajo implica tanto el acceso a un empleo como la protección frente a un despido injustificado.

Finalmente, se debe tener en cuenta que esta propuesta legislativa busca proteger los derechos laborales de los trabajadores a nivel nacional. En ese contexto, es preciso resaltar que no se podría alegar que la presente iniciativa legislativa sería perjudicial para los empleadores, por cuanto finalmente se trata de asirte una asignación económica que le corresponde al trabajador y que tampoco podría ser apropiado por el empleador.

II. LOS EFECTOS DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

⁹ De la Cueva, M. (2018). Derecho del trabajo y la estabilidad laboral. Editorial Porrúa.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el mundo.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Esta propuesta legislativa se ajusta a la Constitución Política del Perú, en particular a lo señalado en el artículo 2°, inciso 15, de la Norma Fundamental, que reconoce el derecho de toda persona a trabajar libremente, con sujeción a la ley. En este sentido, resulta fundamental establecer la imprescriptibilidad del vínculo laboral para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo. Esto implica que dicho derecho no prescriba, evitando así la vulneración de los derechos del trabajador y asegurando el cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La aprobación y promulgación de esta propuesta de ley no generará ningún gasto adicional para el Estado. Por el contrario, su implementación contribuirá al fortalecimiento del Estado Constitucional, cuya función es garantizar la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Además, establece un gran apoyo para los trabajadores. Finalmente fijar una imprescriptibilidad de los derechos laborales de los trabajadores no genera gasto al Estado o a los empleadores, por lo mismo que se trata de asistir un derecho que le corresponde al trabajador y que tampoco le asiste el derecho a los empleadores a quedarse con aquello que le corresponde al trabajador.

IV. EN RELACIÓN A LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL.

Este Proyecto de Ley se enmarca dentro del marco jurídico y los lineamientos de las políticas sectoriales del país establecidos por el Acuerdo Nacional, así como en los capítulos I y II de la Constitución Política del Perú. Además, está vinculado con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, respetando al Estado de derecho y la

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

jerarquía de las leyes. La iniciativa legislativa también está alineada con las Políticas aprobadas por el acuerdo nacional

Política de Estado 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

El Estado se compromete a promover y propiciar, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Así como también sobre la mejora de la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

Con ello fomentando el entendimiento entre el Estado, la empresa y los trabajadores, a efectos de mejorar la productividad, que permita incrementar la inversión pública y privada, con un valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus técnicas y de las condiciones laborales; además de contar con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; con el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores.

También contribuir con la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

menos; promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras mediante el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y las medidas económicas en el empleo.