Proyecto de Ley N° 4707/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

ALEJANDRO SOTO REYES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
12 ABR. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 12 pm

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO 003-97-TR

El Congresista de la República que suscribe, **ALEJANDRO SOTO REYES**, integrante del **Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política y los artículos 74 y 75 del Reglamento, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO 003-97-TR

Artículo 1. Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto modificar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR.

Artículo 2. Finalidad de la ley
La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a no ser hostilizado en la relación laboral.

Artículo 3. Modificación del literal c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR
Se modifica el literal c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, con el siguiente texto:

> "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:
> (...)
> c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio ***económico, personal, familiar o de salud***;
> (...)."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA. El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento en el plazo de sesenta (60) días posteriores a su publicación.

Lima, 10 de abril de 2023

Firmado digitalmente por: HEIDINGER BALLESTEROS Nelcy Lidia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/04/2023 11:17:58-0500

Firmado digitalmente por: SOTO REYES Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 16:48:00-0500

Firmado digitalmente por: SOTO REYES Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 16:47:43-0500

Firmado digitalmente por: CHIABRA LEON Roberto Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 17:15:20-0500

Firmado digitalmente por: TRIGOZO REÁTEGUI Cheryl FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/04/2023 09:55:46-0500

Firmado digitalmente por: GARCIA CORREA Idelso Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 17:27:42-0500

Firmado digitalmente por: JULON IRIGOIN Elva Edhit FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 17:03:48-0500

Firmado digitalmente por: RUIZ RODRIGUEZ Magaly Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/04/2023 16:44:02-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **abril** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4707/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, es la norma legal que regula las relaciones laborales sujetas a la actividad privada.

Este régimen establece las disposiciones relativas al inicio de la relación laboral, el contrato, las modalidades laborales, entre otros derechos y obligaciones de ambas partes.

En relación con las causales de extinción de la relación laboral, el artículo 30 señala cuáles son los actos de hostilidad equiparables al despido:

> "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:
> a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
> b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador."
> c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
> d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
> e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
> f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;"
> g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."
> h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad."
> El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
> Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia."

Dicho artículo precisa que el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Con ello se procura que si hay una conducta lesiva por

parte del empleador, pueda ser enmendada antes de acudir al Poder Judicial.

Al respecto, el literal c) del mencionado artículo 30 establece que se considera como un acto de hostilidad laboral el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, sin precisarse a qué tipo de perjuicio se refiere.

Sobre este punto, la Casación Laboral N° 25088-2019 Ayacucho, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido un criterio interpretativo para entender el acto de hostilidad establecido en el mencionado literal c).

El caso que motivó la casación laboral describe los siguientes sucesos:

> "una trabajadora de una empresa financiera interpone una demanda para que esta última le pague una indemnización por despido indirecto, además de una serie de beneficios sociales.
> Alega haber sido víctima de actos de hostilidad equiparables al despido, al haber sido trasladada a un ámbito geográfico distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, lo que le ocasionó un perjuicio de índole familiar al verse obligada a trasladar a su menor hijo a otra localidad, lo que implica una afectación al interés superior del niño. Esta situación, según ella, finalmente la obligó a renunciar. Además, la trabajadora demandante requiere que se liquiden las costas y costos del proceso, con los intereses legales, moratorios, compensatorios y financieros respectivos.
> El juzgado mixto que conoció el caso declaró fundada en parte la demanda y en apelación la sala superior mixta descentralizada competente confirmó en parte esa decisión de primera instancia.
> Ante ello, la empresa demandada interpuso recurso de casación laboral alegando, entre otras razones, que el colegiado superior al emitir su sentencia incurrió en infracción normativa del artículo 16° inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, según el cual la renuncia o retiro voluntario del trabajador constituye una causa de extinción del contrato de trabajo."[1]

Respecto de este caso, la Corte Suprema establece cuál es la intencionalidad del empleador para causar un perjuicio al trabajador y qué límites tiene dicha intencionalidad:

> "En ese contexto, la sala suprema precisa que la intencionalidad de causarle un perjuicio al trabajador al que hace referencia el literal c) del artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no se circunscribe solo al aspecto económico, sino que también abarca todos aquellos perjuicios personales, familiares e incluso de salud que

[1] http://www.elperuano.pe/noticia/209062-precisan-requisito-para-acto-de-hostilidad-equiparable-al-despido Revisado el 5 de abril de 2023.

pueda padecer este con objeto del traslado a un ámbito geográfico distinto al que habitualmente prestaba servicios.
En el caso bajo análisis, la sala suprema advierte la existencia de un perjuicio de índole familiar sufrido por la trabajadora demandante con la decisión de trasladarla a un lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con lo que queda acreditado el acto de hostilidad, equiparable a un despido, y la referida carta de renuncia carece de validez.
Por tales razones, entre otras, la máxima instancia judicial declara infundado el mencionado recurso de casación laboral."

De manera que la presente propuesta propone modificar el literal c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, estableciéndose que el acto de hostilidad equiparable al despido mencionada en el mencionado literal debe tener propósito de ocasionarle perjuicio **económico, personal, familiar o de salud**, tal como lo ha definido recientemente la Corte Suprema.

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

El presente proyecto de ley propone modificar el literal c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, con la finalidad de garantizar el derecho a no ser hostilizado en la relación laboral.

Para ello se establece que el acto de hostilidad equiparable al despido debe tener propósito de ocasionarle perjuicio económico, personal, familiar o de salud, tal como lo ha definido recientemente la Casación Laboral N° 25088-2019 Ayacucho, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Así se optimiza el derecho al trabajo reconocido en la Constitución Política.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En tal sentido, el presente proyecto de ley cuenta con el siguiente cuadro de actores:

Actores	Beneficios	Costos
Empleador	- Predictibilidad para relacionarse con el trabajador.	No aplica
Trabajador	- Mejor regulación para proteger sus derechos en la relación laboral.	No aplica

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa guarda concordancia con la Política de Estado II del Acuerdo Nacional relativa a "Equidad y Justicia Social". Al respecto la Política de Estado 14 sobre "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo" dispone lo siguiente:
De tal manera que

> "Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.
> Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y 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; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de

empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y 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 (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo."

Asimismo, la presente propuesta guarda relación con el punto 52 sobre "modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.