

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 3375/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa del Congresista Jaime Bernardo Quito Sarmiento, mediante el cual se propone la Ley que establece reglas de caducidad del despido.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 3375/2022-CR que propone la ley que establece reglas de caducidad del despido, ingresó por trámite documentario el 1 de agosto de 2022 a iniciativa de la congresista Jaime Bernardo Quito Sarmiento y, con fecha 20 de octubre de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión.

I.2 Antecedentes parlamentarios

De la revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados en periodos anteriores, se observa que se presentaron a la Comisión de Trabajo un número significativo de propuestas legislativas que también proponían modificaciones en materia de caducidad y prescripción de los derechos derivados de la relación laboral.

En primer lugar, durante el periodo de gobierno 2001 - 2006, se presentaron los cinco proyectos de ley sobre la materia según el siguiente resumen:

- a. Con fecha 24 de septiembre de 2001, el congresista Javier Velásquez Quesquén, miembro de la Célula Parlamentaria Aprista, presentó el Proyecto de Ley 00767, buscaba modificar la regla de prescripción para extenderla a 15 años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Asimismo, precisaba que para reclamar una indemnización por enfermedad profesional, ésta contaba con un lapso

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

de cuatro años, contados a partir de la fecha de constatación médica de la enfermedad.

- b. Asimismo, el 12 de junio de 2003, la congresista Dora Núñez Dávila, miembro del Frente Independiente Moralizador, presentó el Proyecto de Ley 07184, el cual precisaba que el plazo de caducidad regulado en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se computa con días útiles.
- c. El 6 de noviembre de 2003, la congresista Celina Palomino Sulca, miembro de Perú Posible, presentó el Proyecto de Ley 08892, el cual extendía el plazo de caducidad regulado en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de treinta días a sesenta.
- d. Por otro lado, con fecha 17 de noviembre de 2003, el congresista José Delgado Nuñez Del Arco, miembro de la Célula Parlamentaria Aprista, presentó el Proyecto de Ley 09036, el cual equiparaba el plazo de prescripción laboral con las acciones personales consignadas en el Código Civil
- e. Finalmente, el 30 de marzo de 2004, el congresista Eittel Ramos Cuya miembro de Perú Posible, presentó el Proyecto de Ley 10198, el cual ampliaba el periodo de prescripción y caducidad a quince años.

Por otro lado, durante el periodo de gobierno 2006- 2011, el 25 de julio de 2008, el Grupo Parlamentario Nacionalista presentó el proyecto de Ley 02584/2007-CR, el cual fue aprobado por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso , el día 14 de septiembre de 2009. Al respecto, esta iniciativa solo precisaba que el plazo de caducidad regulado en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 36 se computa en función de días hábiles.

En el periodo de gobierno 2011 - 2016, el congresista Marco Tulio Falconi Picardo y otros miembros de Unión Regional presentaron el proyecto de ley 2578/2013-CR, el cual, nuevamente, indicaba que el plazo de caducidad regulado en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 36 se computa en función de días hábiles, y que era aplicable para todo tipo de despido.

Finalmente, en el periodo de gobierno 2016 - 2021, el Grupo Parlamentario Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad presentó el 15 de junio de 2018 el proyecto de Ley 03034/2017-CR, el cual planteaba modificar el artículo único de la Ley 27321, estableciendo que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los quince años.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley contiene la siguiente fórmula legal:

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 2. Modificatoria del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR

Se modifica el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 36.- El plazo para impugnar judicialmente el despido caduca a los noventa (90) días naturales de producido el hecho. En los casos de hostilidad el plazo es de sesenta (60) días naturales.

III. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR.

III.2 Legislación comparada

Respecto a la caducidad del despido, esta Comisión ha revisado diferentes legislaciones de la región, así como de España -las cuales son afines a la tradición jurídica romano germánica.

De esta manera, el siguiente cuadro muestra la regulación en seis países en Latinoamérica y España:

<p>Legislación laboral en Latinoamérica y España Normas sobre caducidad de despido a nivel regional</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones.*

País	Legislación
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo Artículo 256. Plazo común. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.</p>
Chile	<p>Código de Trabajo Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: [...] Artículo 510. [...] Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 488. Regla General. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo Artículo. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.</p>
España	<p>Estatuto de Trabajadores Artículo 59. Prescripción y caducidad. 3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.</p>
México	<p>Ley Federal del Trabajo</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

	<p>Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación</p>
--	--

Elaboración propia

Como se observa, la legislación comparada de los países listados no sigue un criterio en particular para la determinación de las reglas de prescripción o caducidad. Sin embargo, se evidencia que, cuando se establece una regla especial de caducidad para despido, esta se define en un periodo temporal más corto, el cual oscila entre dos a tres meses. Por otro lado, destaca el hecho que puede existir un periodo diferenciado para ciertas categorías de despido, como ocurre en el caso chileno.

III.3 Normas convencionales

No se identifican instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano relevantes en la materia objeto de la iniciativa legislativa. Sin embargo, es importante considerar otros que no han sido ratificados:

- Convenio 158 de la OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Análisis técnico

Sobre la conceptualización de la caducidad y el régimen legal aplicable

La caducidad es una institución de derecho material que extingue una determinada situación jurídica en virtud del simple transcurso del tiempo (criterio objetivo), cuya finalidad radica en garantizar la seguridad jurídica¹. A diferencia de la prescripción, la determinación de los plazos suele configurarse en plazos de menor extensión. Ello en razón de la necesidad de certeza que requieren los bienes jurídicos involucrados² en

¹ Bejarano, Andrés (1994). *La caducidad de derechos en el derecho laboral*. Tesis para optar por el grado de Doctor en Derecho. Universitat Pompeu Fabra. p. 68.

² Riveros, Milton. (2017). *La caducidad en el derecho laboral chileno*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. p. 29. Otro sector de la doctrina chilena precisa que el fundamento para la caducidad radica en el orden público. Lanata, Gabriela. (2010). Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho. Universidad de Concepción*, 227-228, p. 264.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

el marco de la relación jurídica³. De ahí que, además, no se permita su interrupción, suspensión o prórroga.

Luego de definir los alcances y orientaciones del instituto de la caducidad, corresponde ahora evaluar cuál es su configuración desde el derecho positivo peruano.

Los plazos de caducidad, en primer lugar, se regulan bajo reserva de ley, de acuerdo con el Código Civil⁴. Asimismo, y en concordancia con el diseño teórico del instituto, se admiten escasos supuestos de interrupción y suspensión⁵, siendo solo aplicable uno de los previstos para la prescripción -el relativo a la imposibilidad de reclamar ante un tribunal nacional (numeral 8, artículo 1994).

A partir de esta orientación, en las relaciones laborales, la caducidad se encuentra regulada en el artículo 74 del Decreto Legislativo

Artículo 74.- 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.

[...]

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

De esta manera, la configuración normativa de la caducidad en materia de despido sigue, en términos generales, los lineamientos del Código Civil. En primer lugar, la determinación de su plazo presenta una proyección temporal menor que la prevista en la prescripción. En segundo lugar, excepcionalmente admite dos supuestos de suspensión. Por último, aborda bienes jurídicos de especial relevancia, protección contra el despido y libertad de empresa.

³ Se discutió, en décadas pasadas, que la caducidad era consustancial a los derechos potestativos. Sin embargo, desarrollos posteriores en la doctrina italiana demostraron que no existe uniformidad en la determinación sobre la naturaleza del plazo y su objeto. Este planteamiento, luego, ha sido ratificado por la doctrina española. Gil y Gil, José. (1993). *La prescripción de las faltas laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 52-64.

⁴ Al respecto, el Código Civil señala en su artículo 2004 que "*los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario*".

⁵ El artículo 2005 del Código Civil precisa la imposibilidad de interrupción en los siguientes términos: "*la caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo el caso previsto en el artículo 1994, inciso 8*".

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

No obstante, se observa que, a pesar que las categorías normativas y jurisprudenciales de despido involucran bienes jurídicos diferentes, la legislación establece un mismo plazo. Asimismo, la norma no precisa plazos para la impugnación de otras manifestaciones del poder de dirección que implican una incidencia importante en la situación jurídica del trabajador, ni tampoco las garantías que rodean este ejercicio.

Finalmente, con relación al despido, aunque no resulta jurídicamente vinculante, conviene señalar que la OIT reconoce los límites que genera el transcurso del tiempo. De esta manera, se ha establecido en el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, un estándar al respecto. Así, en el inciso 3, artículo 8, se indica la sujeción a un plazo razonable para la impugnación del despido:

Artículo 8

[...]

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho **dentro de un plazo razonable** después de la terminación.

En base a lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima conveniente reformular las reglas previstas para la caducidad del despido, pues observa que un insuficiente alcance de la norma y determinación de los plazos previstos en función del criterio señalado por la doctrina.

Fundamentos para la modificación del régimen de caducidad

La propuesta normativa parte de la premisa de que existe una distinción jurídicamente relevante entre los remedios previstos por la legislación para los despidos ilegales. Como se observa del diseño legal, la reposición involucra una mayor afectación patrimonial y organizacional para el empleador, así como una afectación agravada al trabajador⁶. Por otro lado, la indemnización implica únicamente una responsabilidad patrimonial tasada *ex ante*. En tal sentido, la intensidad de los bienes jurídicos involucrados es diferente.

Conviene señalar, además, que históricamente el legislador ha establecido una configuración diferenciada al respecto. El literal a) del artículo 6 del Decreto Ley 22126 (1978) solo establecía, explícitamente, un plazo de treinta días para solicitar la

⁶ Un sector importante de la doctrina conceptualiza que la categoría normativa de despido nulo implica, en esencia, una afectación a los derechos fundamentales del trabajador, sean estos específicos o inespecíficos. En: Blancas, Carlos (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*. Palestra editores; y Arce, Elmer (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: Ubi Lex.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

reposición. En un sentido similar, la Ley 24154 (1986) prevé un plazo menor para interponer una demanda de reposición (artículo 10).

En ese sentido, y en base a lo expuesto, se propone modificar los plazos de caducidad en función a los remedios jurídicos previstos por el ordenamiento, en los siguientes términos:

"Artículo 74. El plazo para la impugnación judicial del despido:

- a) En el supuesto que el trabajador pretenda la **reposición**, caduca **a los cuarenta días hábiles** de producido dicho despido.
- b) En el supuesto que el trabajador pretenda el pago de **indemnización**, 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 actos.

Por otro lado, como es conocimiento, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral ha señalado que *"el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada"*. Al respecto, debe notarse que el criterio utilizado por los magistrados responde a un ejercicio de integración frente a un vacío normativo. En otras palabras, el criterio ofrecido por el IX Pleno se orienta a partir del deber de *non liquet* antes que a una proyección o determinación adecuada del plazo para impugnar judicialmente el ejercicio del poder disciplinario en el supuesto planteado.

En atención a este estado de la cuestión, desde la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se ha planteado que el plazo para impugnar las sanciones sea más extenso en el tiempo que los previstos para la reposición e indemnización por despido arbitrario. Así, se ha proyectado éste en sesenta días naturales.

Finalmente, con relación a este aspecto de la propuesta normativa, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima conveniente señalar que la opinión de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP debe ser desestimada.

En primer lugar, una modificación de los plazos de caducidad no genera ningún tipo de incertidumbre ni afecta a la seguridad jurídica⁷. No se explica cómo un aumento de los plazos podría alterar o generar incertidumbre sobre la aplicación de normas, o

⁷ Para una conceptualización de este bien jurídico de relevancia constitucional, puede consultarse Lifante, Isabel. (2013). Seguridad jurídica y previsibilidad. *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 36, pp. 85-105.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

desestabilizar la subsunción del derecho. En tal sentido, constituye una mera opinión no fundamentada en criterios técnicos ni jurídicos.

De igual forma, tampoco se encuentra conexión lógica para afirmar que una mayor proyección temporal para impugnar despidos ilegales puede perjudicar la generación de empleo e implica un aumento de los costos relacionados a las relaciones laborales. Primero, no existe una relación causal o directamente proporcional entre el tiempo previsto para judicializar un despido ilegal y la generación de empleo. Segundo, tampoco se observa vinculación alguna con los costos relacionados a las relaciones laborales, debido a que solo cuando se despide ilegalmente se generan consecuencias patrimoniales para el empleador. Así, toda vez que el despido legal no implica costo económico alguno, dicha posición carece de sustento.

Por lo expuesto, se considera que, en este extremo, la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

Por otro lado, la propuesta normativa apunta a dar solución a un problema actual en materia laboral: las reglas para la imposición de sanciones distintas al despido y sus plazos de impugnación. Al respecto, uno de los acuerdos del X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral es relativo a la materia, y señala que "[c]uando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso". No obstante, no se precisa en qué consiste dicha garantía del debido proceso, ni cuál es su estructura o procedimiento.

En ese sentido, la propuesta normativa extiende el procedimiento de imputación de falta grave a todas las sanciones, en los siguientes términos:

"Artículo 67.- El empleador no podrá **sancionar o** despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

[...]."

En primer lugar, la extensión planteada responde a la uniformización de los estándares relativos al ejercicio del poder disciplinario del empleador. Como se ha señalado, el X Pleno establece la necesidad de garantizar el debido proceso, pero su indeterminación termina por remitir tal obligación al poder empresarial. De esta manera, sin criterios puntuales para configurar la estructura de un procedimiento

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

adecuado, esta libertad potencialmente puede generar supuestos de regulación deficiente o poco efectiva.

En segundo lugar, el alcance de las obligaciones señaladas permiten garantizar que sanciones menores, pero de especial relevancia -como las amonestaciones escritas y suspensiones- se vean rodeadas de límites formales importantes. Así, se garantiza tanto una adecuada imputación de la causa de sanción, como una idónea acreditación de la misma. De esta manera, en el marco de un proceso judicial de impugnación de sanciones se podrá realizar un control material óptimo.

Interesa destacar que el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁸ ha enfatizado que un estándar similar al previsto en nuestra legislación es fundamental pues, *"es uno de los aspectos más importantes de los requisitos de procedimiento que deben satisfacer los empleadores de muchos países antes de poder adoptar una decisión de terminación de la relación de trabajo, y su objetivo fundamental es asegurar que el trabajador tenga la posibilidad de expresar su punto de vista"*.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

IV.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Como se ha expuesto en el acápite anterior, la medida resulta técnicamente válida. Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que esta propuesta es necesaria, viable y oportuna.

La propuesta legislativa resulta necesaria toda vez que, de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos de la modificación, existen lagunas normativas con relación al alcance de la caducidad y las garantías de impugnación de sanciones distintas al despido. En tal sentido, y con la finalidad de otorgar un mayor grado de certeza, los cambios normativos planteados resultan necesarios.

Por otro lado, la propuesta legislativa es viable. El desarrollo conceptual del concepto de caducidad permite justificar que exista un plazo de caducidad diferenciado en

⁸ CEACR. (1995). *Protección contra el despido injustificado*. Ginebra: OIT. p. 73.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

función de los bienes jurídicos involucrados. De esta manera, la modificación propuesta resulta jurídicamente viable y respetuosa del ordenamiento vigente.

Finalmente, es importante resaltar que esta reforma resulta oportuna. Se ha evidenciado que la Corte Suprema de Justicia, a través del IX y X Pleno Jurisdiccional, ha buscado regular de manera interpretativa la facultad sancionadora del empleador, tanto en las garantías de su ejercicio, como en los plazos de impugnación. Sin embargo, la integración de las reglas de caducidad de despido no resulta técnicamente idónea. Por tanto, establecer un plazo diferente y específico para este supuesto es oportuno.

Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima pertinente señalar que la propuesta normativa es coherente con los consensos alcanzados por las diferentes propuestas de reforma laboral, las cuales proponen una ampliación general de los plazos para impugnar el despido:

Propuestas de reforma en materia de derechos de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú		
Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión de Expertos 2011	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Técnica MTPE 2014	Anteproyecto Código del Trabajo - Comisión Sectorial MTPE 2022
<p>Artículo 307. Caducidad de derechos del trabajador Caduca el derecho del trabajador:</p> <p>1. A los sesenta (60) días, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan.</p> <p>2. A los treinta (30) días, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractorio.</p> <p>3. A los treinta (30) días, para demandar por hostilidad, vencido el plazo otorgado al empleador para que enmiende su conducta.</p>	<p>Artículo 305. Caducidad de derechos del trabajador Caduca el derecho del trabajador:</p> <p>1. A los sesenta (60) días, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan.</p> <p>2. A los treinta (30) días, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractorio.</p> <p>3. A los treinta (30) días, para demandar por hostilidad, vencido el plazo otorgado al empleador para que enmiende su conducta.</p>	<p>Artículo 356. Caducidad de derechos del trabajador Caduca el derecho del trabajador:</p> <p>1. A los sesenta (60) días hábiles, para impugnar el despido, cualquiera fuera su causa, así como demandar las consecuencias que del mismo derivan.</p> <p>2. A los treinta (30) días hábiles, para imputar la hostilidad, desde que se cometió el hecho infractor y/o producido el último acto de hostigamiento.</p> <p>3. A los treinta (30) días hábiles, para demandar por hostilidad.</p>

Elaboración: CNTPE

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que, luego del estudio sobre el contenido de las iniciativas legislativas anteriores, el derecho comparado, resulta necesario, viable y oportuno aprobar una norma sobre las reglas de caducidad.

IV.3 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, precisa los plazos para la impugnación judicial de determinadas materias en el marco de las relaciones laborales. En ese sentido, se propone la modificación de los artículos 67 y 74 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

Modificaciones al Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo	
Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>Artículo 67. 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 seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. [...]"</p>	<p>"Artículo 67. El empleador no podrá sancionar o despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. [...]"</p>
<p>"Artículo 74. 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. [...]"</p>	<p>"Artículo 74. El plazo para la impugnación judicial del despido:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En el supuesto que el trabajador pretenda la reposición, caduca a los cuarenta días hábiles de producido dicho despido. b) En el supuesto que el trabajador pretenda el pago de indemnización, caduca a los sesenta días hábiles de producido dicho despido.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones.*

	<p>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 actos. [...]"</p>
--	--

IV.4 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 25 de octubre de 2022, solicitó opinión a cuatro entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No. 400-PL3375-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio No. 401-PL3375-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Director General de la Dirección de Derechos Humanos	Oficio No. 402-PL3375-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 403 -PL3375-2022-2023-P-CTSS-CR	No
5	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio No. 404-PL3375-2022-2023-P-CTSS-CR	En contra

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solo ha recibido la respuesta por parte de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP. El resto de entidades y organizaciones no han respondido. En ese sentido, procedemos a indicar la posición institucional recibida.

- La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP ha señalado que se encuentra en desacuerdo con la propuesta normativa en cuestión porque *"de ampliarse el plazo de caducidad vigente, se generaría un escenario de incertidumbre jurídica para los agentes del mercado laboral, lo cual perjudicaría la generación de nuevos empleos, supondría un aumento de los costos relacionados a las relaciones laborales y expondría a los empleadores, por un mayor plazo irrazonable, a enfrentar demandas laborales, que suponen largos procesos judiciales"*.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones.*

IV.5 Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa tiene el objetivo de modificar los plazos de impugnación de despido, actos de hostilidad e impugnación de sanciones disciplinarias. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Mayor previsibilidad respecto de las reglas para impugnación de la potestad sancionadora del empleador.
- Mejor adecuación de los plazos a la tipología de remedios establecidos en la legislación.

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 3375/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3375/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que establece reglas de caducidad del despido y sanciones*.

LEY QUE ESTABLECE REGLAS DE CADUCIDAD DEL DESPIDO Y SANCIONES

Artículo 1. Modificación de los artículos 67 y 74 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se modifican los artículos 67 y 74 del Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, conforme a los siguientes términos:

"Artículo 67.- El empleador no podrá **sancionar** o despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

[...]."

"Artículo 74. El plazo para la impugnación judicial del despido:

- a) En el supuesto que el trabajador pretenda la reposición, caduca a los cuarenta días hábiles de producido dicho despido.
- b) En el supuesto que el trabajador pretenda el pago de indemnización, 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 actos.

[...]."

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, de mayo de 2023.