

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Análisis de la pretensión de indemnización por despido
arbitrario a propósito de la caducidad establecida en el
Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Gonzales Laines Michael Franklin
<https://orcid.org/0009-0008-0262-2571>

Asesora

Mg. Inoñan Mujica Yanina Jannett
<https://orcid.org/0000-0003-0918-0274>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024

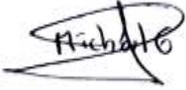
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Michael Franklin Gonzales Laines bachiller del Programa de Estudios de la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Análisis de la pretensión de indemnización por despido arbitrario a propósito de la caducidad establecida en el Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gonzales Laines Michael Franklin	DNI: 47898069	
----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 18 Junio del 2024

REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Análisis de la pretensión de indemnización por despido arbitrario a propósito de la caducidad estable

AUTOR

Michael Franklin Gonzales Laines

RECuento DE PALABRAS

24101 Words

RECuento DE CARACTERES

125957 Characters

RECuento DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

208.7KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 10, 2024 12:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2024 12:52 PM GMT-5

● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL
DECRETO SUPREMO N°003-97-TR**

Aprobación del Jurado

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO

Presidente del Jurado de Tesis

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH

Secretario del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANINNA JANNETT

Vocal del Jurado de Tesis

ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR

Resumen

El objetivo de esta investigación es proponer una propuesta legislativa, con el fin de modificar el art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que el problema central de este dispositivo normativo, reside en que establece un mismo plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos esencialmente distintos (nulidad de despido, **despido arbitrario** y hostilidad) y que por su naturaleza exigen la regulación de un plazo diferente, sin embargo, el legislador a omitido plasmar estas diferencias que son fundamentales para identificar cada supuesto, violando así los derechos laborales. Entre los supuestos previstos el art. 36°, la presente, solo se centró en lo que se refiere al despido arbitrario, esto es, corresponda o no, la aplicación del plazo de caducidad de 30 días, a las pretensiones dirigidas al cobro de una indemnización económica como consecuencia del despido (no reposición laboral), y en su lugar, sustituirlo por un plazo prescriptivo. Por otro lado, para estructurar este trabajo, se empleó el método de investigación cuantitativa con un diseño no experimental y que para obtener los datos se requirió aplicar una encuesta a expertos en la materia (jueces y abogados), quienes representan la población y muestra; en merito a los datos obtenidos por el instrumento, se obtuvo como resultado principal que, la pretensión de pago de una indemnización por despido arbitrario debe ser un plazo de prescripción y no de caducidad, ya que la naturaleza de esta pretensión es puramente de carácter económico al igual que un beneficio social, distinta a una reposición. En tanto a ello, se concluyó que la modificatoria del artículo 36 del D.S. N° 003-97-TR es factible.

Palabras clave:Despido arbitrario, indemnización, reposición, irrenunciabilidad de los derechos laborales, prescripción, caducidad.

Abstract

The objective of this research is to propose a legislative proposal, in order to modify Article 36 of Supreme Decree No. 003-97-TR, since the central problem of this normative device lies in the fact that it establishes the same expiration period for three essentially different legal cases (nullity of dismissal, **arbitrary** dismissal and hostility) and that by their nature require the regulation of a different term, however, the legislator has omitted to reflect these differences that are fundamental to identify each case, thus violating labor rights. Among the cases provided for in Article 36, the present one only focused on what refers to arbitrary dismissal, that is, whether or not the application of the 30-day expiration period is applicable, to claims aimed at collecting financial compensation as a result of the dismissal (non-reinstatement), and instead, replacing it with a prescriptive period. On the other hand, to structure this work, the quantitative research method was used with a non-experimental design and to obtain the data it was necessary to apply a survey to experts in the field (judges and lawyers), who represent the population and sample; Based on the data obtained by the instrument, the main result was that the claim for payment of compensation for arbitrary dismissal must be a statute of limitations and not an expiration period, since the nature of this claim is purely of an economic nature as well as a social benefit, different from a reinstatement. In this regard, it was concluded that the amendment of Article 36 of Supreme Decree No. 003-97-TR is feasible.

Keywords: Arbitrary dismissal, compensation, reinstatement, non-waivability of labor rights, prescription, expiration.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR”, tiene por finalidad, proponer una propuesta legislativa, con el fin de modificar el art. 36° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (desde ahora LPCL), concordado con el art. 34, párrafo segundo, debido a que- el problema central de este dispositivo normativo, reside en que establece un mismo plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos esencialmente distintos (nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad) y que por su naturaleza exigen la regulación de un plazo diferente, sin embargo, el legislador a omitido plasmar estas diferencias que son fundamentales para identificar cada supuesto, violando así los derechos laborales, cuya protección tiene la característica de ser irrenunciable e imprescriptible.

Entre los supuestos previstos el artículo 36°, la presente, solo se centró en lo que se refiere al despido arbitrario, es decir, determinando si corresponde o no, la aplicación del plazo de caducidad de 30 días, a las reclamaciones dirigidas al cobro de una indemnización económica como consecuencia del despido (no reposición laboral), puesto que, la pretensión de cobrar una indemnización a diferencia del resto de figuras contempladas en el art. 36°, y jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional (despido fraudulento y despido incausado), su principal característica es que tiende a ser puramente económico, distinto a una demanda de reposición, donde el solicitante en caso de que si su reclamo es declarado fundado, se restablecerá la relación laboral, por lo que no debe aplicarse el mismo plazo de caducidad, ya que la naturaleza de este reclamo es distinto.

En cuanto al pago indemnizatorio como consecuencia de un despido arbitrario, se contempla en el art. 38° del Decreto en comento, dispositivo legal que ha reglamentado y tasado el monto que corresponde por concepto de indemnización, en nuestro caso ésta es igual a una remuneración y media mensual por cada año completo de labores, cuyo tope equivale a 12 salarios, que calculado en años de servicios corresponde a 8.

De lo previamente anotado, se infiere que el pago de una indemnización por un despido arbitrario tiene la condición de ser puramente de carácter económico, ya que lo que se busca con este tipo de pretensiones es únicamente la reparación del daño causado, más no la restitución, es decir, reingreso al centro de labores, siendo así aplicable el plazo de prescripción de 4 años estipulado en la Ley N°27321 (Ley de beneficios sociales), terminó que sería posible de emplear a este tipo de procesos, si tomamos como punto de partida los principios laborables que contempla la Constitución en el artículo 26°.

Asimismo, entre los principios que orientan el derecho laboral tenemos la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, es decir, en el caso de que exista dos o más normas que regulen un mismo hecho o situación jurídica, deberá aplicarse la norma que más le favorezca, en ese mismo sentido el maestro Plá Rodríguez (2009), indica que ante la existencia de dos normas jurídicas aplicables a un mismo hecho, no debe aplicarse la norma correspondiente independientemente su jerarquía, sino que, en cada caso, se empleará la norma que más favorezca al trabajador. En ese sentido, la problemática materia de estudio, dada la existencia de dos normas que regulan dos plazos distintos (caducidad y prescripción) se debe aplicar la norma más favorable, por ser más beneficiosa.

Además de lo especificado en la presente investigación, se busca dar a conocer las consecuencias negativas que implica la aplicación estricta del dispositivo legal en debate, para determinar cómo el plazo de caducidad atenta contra los derechos laborales, específicamente

en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, porque limita el derecho de acción de aquellos trabajadores que han sido arbitrariamente despedidos de sus centros de labores, con un plazo sumamente breve que una vez vencido, elimina el derecho y la acción del pretensor.

Por otro lado, para dar mayor énfasis a esta tesis, se tomaron algunas investigaciones previas, tanto en artículos científicos, como en tesis nacionales e internacionales, que, a pesar de no tratar expresamente el tema investigado, arrojaron algo de luz para poder dar una mejor comprensión y mayor solidez a este trabajo, lo que si hay que destacar es la investigación realizada por (Lopez, 2017), ya que concluye con asimilaciones muy interesantes y consistentes.

En cuanto a las teorías relacionadas con el tema y que resultan elementales e imprescindibles, radica en analizar y describir el problema tomando como punto de partida el principio de la supremacía de la Constitución, la irrenunciabilidad de derechos laborales, el principio protector, la regla de la norma más favorable, conceptos básicos del despido arbitrario, jurisprudencia del Tribunal Constitucional, doctrina y la teoría del ejercicio abusivo del derecho, asimismo, bases conceptuales referentes al plazo de caducidad y prescripción, entre otros que ayudaran a sustentar la presente propuesta. Además, es menester indicar que la presente investigación al tratarse de un enfoque **cuantitativo**, se realizó una encuesta a expertos en la materia, con el fin de darle a la investigación un mayor sustento metodológico práctico, que ayudo a determinar que el problema investigado, se encuentra latente en nuestra sociedad y que dada su naturaleza requiere urgentemente protección jurídica.

Lo antes indicado a dado origen a que se plantee la **formulación del problema** en base a la siguiente interrogante, ¿Cuáles son los fundamentos para viabilizar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N°003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?

Interrogante que se justifica tomando en cuenta la relevancia, utilidad y viabilidad del tema abordado, las mismas que se resumen en la generación de impactos de carácter social de manera positiva, en la medida que con ésta modificatoria, se dará la oportunidad a aquellos trabajadores que encuentren o sean despedidos arbitrariamente y que por situaciones ajenas, ya sea por el desconocimiento de leyes o por cualquier otra situación, éstos no hayan podido demandar judicialmente en los plazos estipulados en la ley, generando de esta manera expectativas en este sector vulnerable, como son los trabajadores del sector privado.

Asimismo, de la pregunta antes descrita, ha derivado el **objetivo general** de la investigación, cuyo fin es alcanzar el propósito central del tema abordado, el mismo que se ha planteado de la siguiente manera: “Analizar la pretensión de indemnización por despido arbitrario a propósito de la caducidad establecida en el art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de proponer su modificatoria y sustituirla por el plazo de prescripción”.

En ese sentido y en congruencia al objetivo planteado, surgió la hipótesis de estudio, misma que fue cotejada de conformidad a las técnicas e instrumentos de investigación, que permitió obtener una propuesta orgánica y con conclusiones sólidas que sustentan la solución del problema abordado.

Por otro lado, en cuanto a la **realidad problemática** se ha tomado como punto inicial, los diferentes plazos que existen para demandar judicialmente en temas laborales, en ese sentido, lo que se muestra a continuación no es una base estadística de los despidos arbitrarios en el mundo, sino solo se coteja y compara los plazos que son permitidos en los diferentes códigos laborales en la legislación comparada (países latinos) y que contrastándola con nuestra realidad jurídica, advertimos que en muchos de estos códigos, solo se ha tomado en cuenta el plazo de prescripción y no la caducidad, hecho que a la par resulta más beneficioso para el trabajador, a

diferencia de lo que sucede en nuestro medio que además del término aludido, adopta el plazo de caducidad.

La compilación de datos que se muestra es para probar que en nuestro sistema de justicia laboral, los legisladores siguen tratando a la indemnización por despido arbitrario como si se tratase de una reposición, hecho que resulta errado dada la forma como se desarrollan en un proceso, además de no haberse tenido en cuenta que los objetivos que persiguen uno y otro son distintos, pues, el primero solo busca el cobro de una suma económica con la cual elimina todo vínculo con el empleador y en lo segundo, la reposición busca restablecer la relación laboral.

Previo al análisis de los plazos de acción contemplados en los diferentes códigos laborales extranjeros, es preciso destacar una breve data respecto a los despidos en los diferentes países latinoamericanos, con el fin de observar cual es el impacto que ocasiona en este sector vulnerable como son los trabajadores, quienes brindan su fuerza de trabajo a cambio de un salario, de esta forma comprender si las leyes protegen o no al trabajador en caso de un despido arbitrario, asimismo, cotejar si los plazos para demandar son adecuados o no y si estos se condicen con el índice de desempleo de dichos países.

Partiendo de la premisa anterior, empezamos citando a Colombia, en donde, según el portal web Empleo (2021), informa que, el Dane reportó, en su informe mensual sobre el mercado laboral, que Colombia inició año con una tasa superior de desempleo, a diferencia de la cifra mostrada en el año 2020. Teniendo que, en enero del año 2021 se registró una cifra de desempleo del 17,3% en el total nacional, superando el 13% de enero del 2020.

A su turno según el portal web de noticia de Paraguay (2020), informa que el desempleo en este país aumento un 7,9% en el primer trimestre del año 2020, datos mostrados por la Dirección General de Estadística, Encuesta y Censos en Paraguay (DGEEC), en la cual revela que, en marzo de dicho año, la cifra de desempleados ascendía a 285.904 personas. Estos datos se

condicen con la escasez de trabajo, así como también por los despidos masivos provocados por la pandemia covid 19.

Mientras tanto en Ecuador, según el portal web de noticias Reuters (2020), indica que, el Ministerio de Trabajo de Ecuador concluyo que a la fecha se registra más de 289.000 despidos durante la pandemia covid 19, asimismo, preciso que la cifra sería mayor por informalidad laboral.

Los datos mostrados permite inferir que con el pasar de los años el índice de despidos y por ende el desempleo ha ido en aumento, hecho que se ha visto intensificado con la llegada del Covid 19, no obstante, también debemos mencionar que el aumento de desempleo no necesariamente es atribuible al empleador, pues, la estabilidad económica actualmente ha sido duramente golpeada por la pandemia y esa consecuencia no se le puede atribuir a estos ni a los legisladores, pues, en la **legislación comparada** analizando sus respectivos códigos laborales, se muestra que la ley en cuanto a plazos es casi uniforme a diferencia de lo que sucede en nuestro medio, hecho que se pasara a discutir en los párrafos siguientes.

La legislación paraguaya (1993) en cuanto a los plazos para accionar judicialmente es la que más se asimila a la legislación peruana, dado que según lo que se detalla en la ley número 213 que establece el código del trabajo, en el "TITULO II. DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES", se puede apreciar dos tipos de plazos de prescriptivos; por su parte el art. 399 señala que, *"las acciones derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido"*. Posteriormente, en el artículo siguiente se estipula algunas excepciones a la regla anterior, allí se encuentra previstas las acciones respecto a la reposición e indemnización, las mismas que han sido condicionadas al plazo de 60.

La referida legislación prevé un plazo de 60 días para aquellas acciones de cobro de indemnizaciones y reposición por despido arbitrario; y en nuestro medio peruano se toma el termino de 30 días y no es un plazo de prescripción sino uno de caducidad cuyas consecuencias

jurídicas son más radicales. Sin embargo, se puede inferir que el plazo utilizado en ambas legislaciones es demasiado corto a diferencia de las legislaciones citadas a continuación.

La legislación de Colombia en su Código Sustantivo de Trabajo (2011), ha dispuesto el artículo 488°, como regla general que, todas aquellas acciones correspondientes a los derechos laborales previstos en dicho dispositivo legal, prescriben a los tres años, y empieza a computarse desde el momento en que debió cumplirse la obligación.

De la misma forma sucede en la legislación ecuatoriana, en el Código del Trabajo (2005), en la cual ha dispuesto en el artículo 635°, lo siguiente: la prescripción de las acciones derivadas de los actos o contratos de trabajo prescriben a los tres años y empieza a computarse desde la culminación del respectivo contrato de trabajo, asimismo, también se señala que existen otros tipos de plazos especiales para otros casos. También es necesario precisar que en dicha legislación laboral tampoco se adopta el plazo de caducidad, como ocurre en el país de Colombia.

En ese mismo sentido, la legislación boliviana, en su Ley General del Trabajo (1942), vigente desde el 8 de diciembre de 1942, ha señalado en el art. 120° que, el plazo de prescripción para aquellas acciones y derechos procedentes de la relación laboral es de dos años, y se empieza a computarse desde la fecha del nacimiento del derecho.

Entre las legislaciones extranjeras que se han tenido en cuenta para esta investigación y que se explicaran con más detalle posteriormente, se puede observar que estos países tienen algo en común en sus respectivos códigos laborales, es decir, si bien en los últimos años el índice de despidos y por ende el desempleo ha ido en aumento, el nivel de protección que brindan al trabajador es mucho mayor al nuestro, pues, solo adoptan la prescripción como único plazo y no la caducidad, esto permite inferir que en dichas legislaciones se protege en gran medida el derecho de acción de los trabajadores ya que el único plazo que existe es el de prescripción y este es aplicable a todas aquellas acciones derivadas de la relación laboral, esto es positivo para

una legislación jurídica, pues el uso de un solo plazo para accionar, evita las contiendas en cuanto al termino para demandar judicialmente en cada supuesto legal, ya sea el caso de una reposición, indemnización por despido arbitrario, cese de actos de hostilidad o cualquier otra pretensión derivada de un contrato de trabajo que se encuentre amparada por la ley vigente.

Por otro lado, en cuanto a la **realidad problemática a nivel nacional**, tenemos que, el derecho de acción de los trabajadores se ha visto limitado con los diminutos plazos contenidos en la ley laboral, dado que los legisladores han hecho poco a nada respecto a la protección del derecho de acción de los trabajadores, ya que desde la promulgación del Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O del D.Leg. N°728 LPCL, en cuanto al contenido del art. 36° referente a los plazos de acción, continua vigente desde el año 1997, al establecer el mismo plazo de caducidad para tres figuras esencialmente distintas (nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad).

En ese sentido, es necesario señalar que nuestra Carta Magna en varios de sus apartados reconoce que el trabajo es un derecho y un deber, el mismo que se protege en todas sus manifestaciones, desde lo más fundamental como lo es el derecho a un salario justo, a la protección contra el despido arbitrario; no obstante, en este último caso ¿qué ocurre cuando se produce un despido arbitrario?, ¿qué ha previsto la ley en materia de despido arbitrario? ¿cómo resuelven los jueces cuándo un demandante solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, fuera del plazo de los 30 días?, ¿qué solución han dado los legisladores a este problema?, ¿qué garantías ofrece la constitución al trabajador, cuando refiere a una protección adecuada contra el despido arbitrario?, ¿cuáles son las consecuencias jurídicas del plazo de caducidad y prescripción en el marco laboral? son incógnitas que nacen con el intención de examinar, contrastar y concluir, si el contenido de la norma que prevé este supuesto legal es o no adecuado, y si es compatible o no con la Constitución.

Ahora bien, en cuanto al despido arbitrario, es necesario invocar el Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O del D.Leg. N°728 LPCL, el cual dispone en su artículo 34° cuyo texto original es el siguiente “el despido es arbitrario por el hecho de no haberse señalado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización (...)”, del citado artículo se advierte que el trabajador solo tiene derecho al pago de una indemnización, como única reparación por los perjuicios ocasionados.

Dicho pago de indemnización está previsto en el art. 38° del Decreto en mención, dispositivo legal que ha regulado y tasado en cuanto equivale el pago de la indemnización, en nuestro caso es igual a una remuneración mensual y media por cada año completo de trabajo, cuyo límite es de doce remuneraciones, lo mismo que computarla en años de servicios corresponde a 8. Reclamo que deberá interponerse en la vía judicial correspondiente, dentro del plazo de caducidad de 30 días hábiles, esto de acuerdo al artículo 36° del citado órgano regulador.

Por otro lado, no obstante, del texto original previsto en el artículo 34°, dicho contenido ya ha sido objeto de reinterpretación por el Tribunal Constitucional (2002), en el caso (Telefónica y Fetratel), sentencia recaída N°01124-2001-AA/TC-LIMA, criterio confirmado en la sentencia N°00976-2001-AA/TC- HUANUCO, caso (Eusebio Llanos Huasco) de la cual se infiere que, en la actualidad cuando se trata de despido arbitrario, no sólo se interpreta en un sentido cerrado como comúnmente se le conocía en sus inicios, ya que este solo tenía como única consecuencia, el pago de una indemnización por el daño ocasionado, situación que a la postre resultaba en injusta para el trabajador, porque perdía su fuente de ingresos económicos, cuya única opción era cobrar una suma de dinero por el despido; posteriormente, gracias a la nueva reinterpretación precisada por el TC, se le dio una segunda alternativa al trabajador, la cual consistía en una posible reposición laboral si se probaba en juicio que el despido fue arbitrario (despido incausado, despido fraudulento). Sin embargo, como aquí se detalla, no se pretende discutir si el plazo de caducidad de 30 días transgrede o no el derecho de acción de los trabajadores para exigir la

reposición del puesto del trabajo, ya que este punto en específico se estudiará en una futura investigación.

Lo que si se debate en detalle es que el mismo plazo de caducidad de 30 días se aplique estrictamente en aquellas demandas que pretenden únicamente el pago de una indemnización por despido arbitrario, ya que, como se indicó en los párrafos anteriores, el tema central en este tipo de demandas es que se les resarza económicamente al trabajador por el despido, entonces, en ese sentido, la naturaleza jurídica de este tipo de peticiones en discrepancia de lo que se pretende en una reposición es diferente y merecidamente le corresponde tener una regulación especial o en su defecto uno acorde a su naturaleza y es precisamente por ello que no debe limitarse su accionar con un plazo tan corto, puesto que, resulta en injusto emplear el mismo plazo de caducidad a dos escenarios que persiguen un fin distinto.

Como dato adicional, es menester hacer alusión al termino 30 días naturales que estipula la norma en mención, esta expresión en particular ya ha sido objeto de reinterpretación gracias al consenso recaído en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (1999), perpetrado el 14 de agosto de 1999, en la ciudad de Trujillo, en el cual se acordó en el punto N°01-99, relativo al plazo de "caducidad", concluyen que éste debe computarse en días hábiles y no en días calendario.

El plazo de caducidad estipulado en el art. 36° del D.S. 003-97-TR, es discutible para esta investigación por dos razones; en primer lugar, no es razonable con la naturaleza del derecho laboral, porque dicho plazo es demasiado corto y atenta directamente con el derecho de acción de los trabajadores, ya que el legislador ha establecido un mismo plazo para tres supuestos esencialmente distintos (nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad) y que dada su naturaleza jurídica deberían tener una regulación diferente, sin embargo, el legislador a omitido expresar estas diferencias que son fundamentales para identificar a cada uno, violando así los derechos laborales contemplados en la Constitución; la segunda y no menos importante, radica

en que la caducidad transgrede directamente el principio establecido en el art. 26°, inc. 2, de la Constitución, que refiere a que los derechos laborales son irrenunciables; en este sentido, condicionar un plazo de caducidad de 30 días para iniciar una demanda de indemnización por despido arbitrario es incompatible con dispuesto en la Carta Magna, más aún, si no se ha tenido en cuenta que no puede haber caducidad en los derechos constitucionales, misma postura a adoptado el Tribunal Constitucional en sendas sentencias.

Al referirse al término caducidad, el maestro Vidal (1985) expresa que, “la caducidad se vincula con el paso del tiempo y esta idea denota la extinción o pérdida total de un derecho”(p. 199). Es decir, el mero transcurso del tiempo influye en la pérdida o extinción de un derecho consagrado en un cuerpo normativo.

A su turno el jurista Ossorio (2010), plantea que “el plazo de caducidad puede ser causado, entre otras causas, por prescripción”, es decir, por la duración del plazo, debido a la falta de uso, por desaparición de documento (p. 144).

Del mismo modo, el Código Civil en el art. 2003°, define que “el plazo de caducidad extingue el derecho y la acción, éste solo puede ser fijada por ley y no se admite pacto en contrario [la caducidad en temas laborales es sumamente corta].

Ahora bien, en cuanto a la prescripción, el ya citado maestro Vidal (1985), sostiene que “es un medio o modo por el cual, en determinados contextos, el transcurrir del tiempo muta drásticamente una relación jurídica (este plazo en temas laborales es acorde y justo, tiende a ser más amplio) (p. 83).

Por tanto, un plazo más amplio beneficiaría a aquellos trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente y que por razones ajenas no demandaron judicialmente en el plazo de ley.

De lo anotado previamente, permite inferir que el pago de una indemnización por un despido arbitrario tiene la condición de ser puramente de carácter económico, ya que lo que se busca con este tipo de pretensiones es únicamente la reparación del daño causado, más la no restitución, es decir, reingreso al centro de labores, siendo así aplicable el plazo de prescripción de 4 años estipulado en la Ley N°27321 (Ley de beneficios sociales), terminó que sería posible de emplear a este tipo de procesos, si tomamos como punto de partida los principios laborales que contempla la Constitución en el artículo 26°.

Asimismo, de entre los principios que orientan el derecho laboral tenemos la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, es decir, en el caso de que exista dos o más normas que regulen un mismo hecho o situación jurídica, deberá aplicarse la norma que más le favorezca, en ese mismo sentido el maestro Plá Rodríguez (2009), indica que, ante la existencia de dos normas jurídicas aplicables a una misma situación jurídica, no se debe aplicar la norma correspondiente independientemente su jerarquía, sino que, en cada caso, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador. En ese sentido, la problemática materia de estudio, dada la existencia de dos normas que regulan dos plazos distintos (caducidad y prescripción) se debe aplicar la norma más favorable, por ser más beneficiosa.

Por su parte el maestro Carrasco (s/f) en su artículo científico titulado “Sobre la inexistencia del plazo de caducidad, para las acciones de despido fraudulento e incausados” ha indicado en sus conclusiones que; la legislación laboral peruana, además del D.S. N°003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N°728 LPCL, existe la Ley especial N°27321, vigente desde el 22 de julio del año 2000, que establece en su artículo único, el plazo de prescripción de 4 años para el ejercicio de aquellas acciones derivadas de un contrato de trabajo, la misma que se inicia a computarse al día siguiente a la fecha de la contingencia laboral.

De lo anterior, alude que, a pesar de que en la práctica procesal laboral, la prescripción solo se utiliza para reclamaciones en materia económica, correspondiente al pago de prestaciones sociales (gratificaciones de julio y diciembre, vacaciones, etc.), señala que el contexto de dicho dispositivo normativo no tiene la característica de ser *numerus clausus*, sino uno *apertus*, por lo que dicha regulación no solo se limita únicamente a las prestaciones sociales, como erróneamente se piensa, sino que se encuentra abierta a que se pueda incorporar otro tipo de créditos que ostenten una similar naturaleza económica (p. 4).

Postulado que es compartido por el investigador del presente, pues al ser la indemnización por despido arbitrario, un resarcimiento puramente económico, le es viable que se le pueda aplicar el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley Especial N°27321 y no el plazo de caducidad de 30 días que prevé el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, de esta forma se resguardaría los derechos laborales, los cuales de acuerdo al contenido literal de la Constitución, tienen la característica de ser irrenunciables.

Por otra parte, es apropiado explicar que la particularidad de la pretensión de indemnización por despido arbitrario a diferencia de una reposición laboral, es que, en el primero, la única consecuencia es un resarcimiento económico, aquí se rompe permanentemente el vínculo laboral, extinguiéndose cualquier posibilidad de que el trabajador posteriormente solicite una reposición. En el segundo caso, cuando se trata de un despido (incausado, fraudulento o nulo) a diferencia del primero; aquí el trabajador tiene dos alternativas: la primera, puede optar por interponer una demanda de indemnización por despido arbitrario y en la segunda, puede optar por una reposición laboral. Es decir, cuando se opta por esta última, pese a que en los hechos la relación laboral se haya roto, no significa que el trabajador solo tenga que conformarse con el pago de una indemnización, sino que puede incoar una demanda de reposición dentro del término legal, de esta forma, si la demanda es fundada, se restituirá el derecho del empleado a regresar a su antiguo puesto de trabajo.

También es necesario señalar que en la práctica procesal en la mayoría de las relaciones laborales que se extinguen por la figura del despido arbitrario, el empleador y el trabajador tienden a terminar en malos términos, por lo que indirectamente condiciona al trabajador a que solo solicite el pago de una indemnización y no una reposición, es en este escenario, donde surge la necesidad de modificar el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, a fin de sustituir el término de caducidad por la prescripción, ya que como se indicó en los párrafos precedentes, con este tipo de pretensiones no se busca conservar el vínculo laboral, sino solo el cobro de una compensación económica que por derecho le corresponde por los daños ocasionados, por tanto, su accionar no debe limitarse tan restrictivamente, más aún si se trata de una pretensión equiparable a un beneficio social, razón por la cual podría aplicarse la prescripción de 4 años que estipula la Ley N°27321.

Además, es necesario señalar que el pago de una indemnización por despido arbitrario, se encuentra debidamente tasada por la misma ley y esta es equivalente a una remuneración y media, por lo que no es igual a una pretensión de daños y perjuicios que prevé el Código Civil en el art. 2001° inciso 1, porque en el caso que ahora se debate no consiste en un perjuicio por lucro cesante, daño emergente, ni daño moral, sino de un quantum indemnizatorio fijada y tasada por el mismo legislador, cuyo propósito principal es compensar al trabajador por daños ocasionados a consecuencia del despido.

Para ejemplificar este problema en el ámbito procesal, se origina cuando el empleado despedido, al incoar una demanda de indemnización por despido arbitrario fuera del plazo de los 30 días, los magistrados rechazan de plano la demanda, declarándola en improcedente por caduca (de oficio o a pedido de parte), esto en vigor a que aplican taxativamente las disposiciones de la ley, dejando completamente de lado la naturaleza que poseen los derechos laborales. Es por ello que a través de esta investigación lo que se pretende es modificar el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización

por despido arbitrario, con el objeto de proteger los derechos laborales y no atentar contra el principio que enmarca la Constitución Política, respecto que los derechos laborales son irrenunciables, amparando la solución del problema en base al principio protector, el principio idubio pro operario, la supremacía de la Constitución y la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Por otro lado, para ilustrar la **realidad problemática a nivel local**, se ha considerado necesario utilizar únicamente casos prácticos relacionados con las sentencias expedidas por jueces de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, con el objetivo de demostrar como resuelven los magistrados ante una demanda de indemnización por despido arbitrario interpuesto fuera del plazo de los 30 días previsto en el art. 36° del D.S.N°003-97-TR.

Sentencia expedida por SEGUNDO JUZGADO TRABAJO DE CHICLAYO, contenida en la resolución número dos, del **Expediente N°03313-2019-0-1706-JR-LA-02**, que resuelve declarar de oficio la improcedencia de la demanda por caduca (ver anexo 8): En este caso lo que pretendía el recurrente, consistía en que la demandada le pague una indemnización por el despido arbitrario del que había sido víctima, por lo que reclamaba la suma de S/. 56,104.16, esto por haber trabajado 13 años 10 meses y 20 días de manera ininterrumpida. Sin embargo, el error cometido por el actor fue presentar formalmente su demanda fuera del término legal de 30 días hábiles. Posteriormente, mediante resolución número tres se resuelve declarar consentida la resolución número dos.

Resolución número 26, expedida por PRIMER JUZGADO LABORAL TRANSITORIO, Exp. N°5858-2010-0-1706-JR-LA-03 (ver anexo 9), que resuelve declarar fundada la excepción de caducidad planteada por la emplazada respecto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario. Posteriormente, el demandante no conforme con lo resuelto interpone recurso de apelación, mismo que fue atendido mediante la sentencia de vista emitida por el Tribunal

Unipersonal, contenida en la resolución treinta y cinco, que resuelve confirmar la resolución número 26, asimismo, se absuelve otras excepciones y la sentencia venida en grado. Cabe agregar que la pretensión del actor consistía en que la demandada le pagara una indemnización, por la suma de S/. 54,551.54, esto por haber trabajado más de 13 años, por lo que con fundamento en la excepción de caducidad se declaró improcedente dicho extremo.

Sentencia expedida por SEGUNDO JUZGADO TRABAJO DE CHICLAYO, contenida en la resolución número dos, del **Exp. N° 03467-2017-0-1706-JR-LA-02 (ver anexo 10)**, que resuelve declarar de oficio la improcedencia de la demanda por caduca, en el extremo referido al pago de la indemnización por despido arbitrario, no obstante, declara fundado el extremo referido al pago de beneficios sociales: En este caso, el recurrente solicitaba que su ex empleadora Empresa de Transportes el AMAUTA SRL, le pagara una indemnización, en la suma de S/. 11.800.00 soles, por haber laborado más de 10 años de forma ininterrumpida y como pretensión accesoria solicita el pago de prestaciones sociales, extremo que ha sido declarado fundado.

Resolución AUTO número siete, expedida por SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE, Expediente N°02513-2016-0-1706-JR-LA-02, que resuelve confirmar la resolución número 4, de fecha 20 de febrero del 2017, expedida por el PRIMER JUZGADO LABORAL, que declara IMPROCEDENTE por caducidad la demanda interpuesta por doña BREMILDA QUISPE TORRES contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO sobre reposición por despido incausado.

El siguiente proceso recae en la sentencia **CAS. LAB. N°7796-2013-JUNIN**, llegó a la Corte Suprema, quien declaró infundado el recurso de casación interpuesto por los demandantes, no casaron la resolución de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declara improcedente la demanda de reposición por caduca. En este caso, tres demandantes solicitan la reposición por despido fraudulento, sin embargo, sus pretensiones fueron declaradas

improcedentes, por haber interpuesto la demanda en una fecha posterior a los 30 días, señalados en el D.S. N°003-97-TR.

Descrito los ejemplos anteriores, podemos concluir que a la fecha los magistrados resuelven declarar improcedente la demanda de indemnización por despido arbitrario por caduca de dos formas (de oficio-juez o de parte- mediante excepción), esto, en la aplicación taxativa del art. 36° D.S. N°003-97-TR, es decir, la interpretación que realizan al artículo 36° es general, porque aplican el mismo plazo tanto a las pretensiones de reposición como a las de indemnización, sin tomar en cuenta que dichas pretensiones son distintas y que dada su naturaleza ameritan un tratamiento diferente.

Precisado lo anterior, podemos concluir que el problema que ahora se investiga se encuentra latente, en ese sentido, corresponde brindar una solución o por lo menos ciertas nociones que permitan la solución de esta realidad problemática que afecta a muchos trabajadores, quienes se ven indefensos ante los abusos de sus empleadores y ante la omisión de los legisladores.

La formulación del Problema de la presente investigación es: ¿Cuáles son los fundamentos para viabilizar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N°003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?

Justificación e importancia.-

Justificación teórica: La presente investigación es pertinente, porque trata de solucionar un problema de orden legal que vulnera directamente el derecho de acción de los trabajadores que son despedidos arbitrariamente por sus empleadores, norma que contradice los preceptos de la Constitución, por ende, al derecho al trabajo y las consecuencias que de ello se derivan, como es el problema que ahora se está discutiendo. Cuyo punto análisis está encaminado a desarrollar

un proyecto de ley con el fin de sustituir el plazo de caducidad por uno prescriptivo en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, ya que la naturaleza de esta pretensión es de carácter puramente económico equiparable a un beneficio laboral.

Asimismo, con ello se pretende explicar ampliamente la diferencia conceptual y jurídica que existe entre la caducidad y la prescripción, con el único propósito de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores para accionar judicialmente, solucionando así la incorrecta aplicación del plazo de caducidad, en cuanto a este tipo de pretensiones.

Justificación Práctica: A través de esta tesis, se permitirá la elaboración de nuevos argumentos que coadyuvara a los operadores del derecho, a dejar de aplicar a rajatabla el plazo de caducidad, en cuanto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, ya que esta figura jurídica a diferencia de la reposición laboral, es puramente de carácter económico y es equiparable a un beneficio laboral. En ese sentido, resulta razonable proponer un proyecto de ley que modifique el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, T.U.O. del D.L. N° 728, que sustituya el plazo de caducidad por la prescripción en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

Justificación metodológica: El instrumento que se utilizó fue la encuesta, misma que permitió obtener resultados positivos para el investigador, en la que se determinó que el problema abordado se encuentra latente en la realidad socio laboral, en consecuencia, surge la necesidad de diseñar una propuesta legislativa, a fin de resguardar el derecho de acción de los trabajadores, dado que el plazo que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, es muy restrictivo, en tanto a ello, debe sustituirse el plazo de caducidad por la prescripción en la pretensión de indemnización por despido arbitrario

La hipótesis de la investigación: Es viable para los trabajadores que se encuentren o sean despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N°003-97-TR, a fin

de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

El objetivo general de la investigación es: “Analizar la pretensión de indemnización por despido arbitrario a propósito de la caducidad establecida en el art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de proponer su modificatoria y sustituirla por el plazo de prescripción”.

Los Objetivos Específicos son:

- Diagnosticar el estado actual del plazo de caducidad por despido arbitrario.
- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo estipulado en el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, a fin de sustituir la caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.
- Diseñar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

Teorías relacionadas al tema son como: Antecedentes de estudio, es menester precisar la importancia de los trabajos previos, hecho que según Taboada (2013) en su libro la “Metodología de la Investigación Científica” ha indicado que los trabajos previos o antecedentes son indispensables en toda investigación, porque van a facilitar al investigador delimitar si el tema materia de estudio ya ha sido investigado o no, así como estudiar las figuras más significativas de la presencia de un problema que amerita ser investigado (p.148).

Asimismo, Hernández (2010), en su obra la “Metodología de la investigación” en sus términos menciona la importancia de conocer los antecedentes previos, enmarcando que, para poder conocer y solucionar un inminente problema caótico de la sociedad, es necesario empaparse de información que sea relevante y que esta incluya, investigaciones y trabajos anteriores, más aún,

si uno no es experto en tal tema. Es por ello que, a través de los antecedentes previos, ayuda a que el investigador no caiga en el error de investigar un tema ya estudiado. Agrega además que una buena investigación implica que esta sea novedosa, atractiva e innovadora a un problema que aqueja a la sociedad.

Teniendo en cuenta algunas tesis extranjeras debemos citar a Castillo (2002), en su investigación de la Universidad Javeriana, que lleva por título “Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa” se ha podido rescatar lo siguiente:

El autor indica que en caso de que ocurra un despido sin causa justa, el empleador se encuentra obligado a entregar al trabajador una cantidad económica como indemnización, siendo las cantidades a cobrar las estipuladas en el del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en su art. 64°, creando así convicción legal para las partes involucradas en un contrato de trabajo; sin embargo, dicho dispositivo normativo no precisa de manera concreta que daños se está cubriendo con el monto de la indemnización. Agrega además que la Corte Suprema de Justicia, en una de sus sentencias vinculantes, ha determinado que la indemnización prevista en el art. 64° del citado Código cubría integralmente tanto el daño extra patrimonial como el patrimonial.

Al respecto, el investigador concluye que la tabla estipulada en el artículo 64° no puede ser vista solo como una estimación anticipada de daños, ya que no es posible determinar los daños con montos ya pre-establecidos, que muchas veces no grafican lo que acontece en el mundo de los hechos.

Por otro lado, en la tesis de Solano (2017), titulada “El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en (...)”, de la Universidad de Costa Rica, se infiere de sus conclusiones que, ante la falta de una estabilidad absoluta, el legislador ha previsto la figura de una adecuada protección contra el actuar arbitrario del empleador, es decir, castiga monetariamente al empleador infractor, obligándolo a resarcir el

daño mediante el pago de una indemnización pecuniaria en favor del empleado, cuyo propósito principal es compensarlo en base a los años laborados, de esta forma redimir los daños ocasionados.

Asimismo, indica que los despidos arbitrarios se originan gracias a que, a pesar de que existe una adecuada protección contra el despido arbitrario, no existe una estabilidad laboral absoluta, sino relativa; Esta situación es la que perjudica a los trabajadores, pues están al acecho de que el empleador en cualquier momento, mediante una acción unilateral, los despidan sin explicar las razones objetivas de tal hecho.

Por otro lado, según Torres (2016) en la Revista Gaceta Judicial de Paraguay, se comenta lo siguiente: El citado país, a diferencia de los otros ordenamientos jurídicos e incluyendo entre ellos al Perú, adopta en su Constitución política, el derecho a la estabilidad laboral, tal como lo prevé el artículo 94°. Sin embargo, dicha estabilidad se encuentra sujeta a ciertas restricciones que la misma ley establece, es decir, con dicha disposición constitucional, el legislador ordinario ha quedado facultado para reglamentar los límites de la estabilidad.

Asimismo, dicho artículo 94°, además de la estabilidad laboral, el legislador paraguayo no ha descartado el derecho del trabajador a exigir el pago de una indemnización en el supuesto de un despido injustificado.

En cuanto a **los trabajos previos obtenidos a nivel nacional**, citamos a López (2017) en la tesis titulada "Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado" de sus conclusiones se aprecia que, la autora pretende que el plazo de caducidad de 30 días previsto el art. 36° del D.S. 003-97-TR, se deje de aplicar supletoriamente en los procesos de reposición por despido incausado, sosteniendo que dicho plazo es inconstitucional y no se ajusta a la naturaleza constitucional del derecho al trabajo, es por ello que intenta que en este tipo de procesos de reposición no se aplique el plazo de caducidad y que en su lugar se proceda a tomar

en cuenta el plazo de prescripción que es mucho más beneficioso para el trabajador dada su compatibilidad con la naturaleza de este derecho.

Es por ello que, en esta tesis, al igual que en la mencionada investigación de López (2017), se pretende sustituir el plazo de caducidad por uno prescriptivo, pues, esta figura jurídica ampara plazos más largos que resultan más beneficiosos para el trabajador despedido, además de ser compatible a los preceptos legales que emanan de la Constitución Política.

Por otro lado, Morales (2016) en la tesis titulada “La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el derecho procesal civil” de sus conclusiones se deduce que:

El actor pretende que en aplicación de una vía alternativa como es el Código Civil, podría aplicarse supletoriamente los plazos que en dicha norma se estipula, en particular lo que prevé el artículo 2001, inciso 1, que se refiere al término prescripción de 10 años para las acciones de daños y perjuicios, esto, bajo el argumento de proteger lo estipulado en el artículo 26° inciso 2 de la Carta Magna, norma que se refiere a que los derechos laborales son irrenunciables, aludiendo además a la aplicación de la norma favorable (p. 142).

Por otro lado, Juape (2013), en el artículo publicado en la página web Gestión, manifiesta que: La Corte Superior de Justicia de Junín, ha establecido un nuevo plazo de prescripción para emprender acciones judiciales respecto de aquellas pretensiones correspondientes al pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector privado, fijándolo hasta 10 años después de terminada la relación laboral, en los procesos que se produzcan por despidos incausados, fraudulentos y nulos, teniendo en cuenta las definiciones establecidas por el Tribunal Constitucional.

Lo anterior es congruente con lo ya planteado por Morales (2016), pues la idea del citado autor se refiere a lo ahora resuelto por la Corte Superior de Justicia de Junín, hecho que beneficia en

gran medida a los trabajadores, ya que la prescripción hasta 10 años para demandar beneficios sociales es beneficiosa para el trabajador que no demandó en su debido tiempo.

El maestro Neves (2005), en el artículo científico titulada “La prescripción laboral” se puede inferir que, su posición en materia de derechos laborales, la circunscribe básicamente al criterio pro trabajador, es decir, bajo la premisa que emana de la Constitución de que los derechos laborales son irrenunciables, indica que, cuando exista incompatibilidad o contradicción con una norma de menor rango, la Carta Magna prevalecerá siempre sobre ellos.

Por su parte, el profesor Cornejo (2003) en el artículo científico titulado “Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana”, comenta respecto a la excepción de prescripción, indicando que el juez al momento de resolver una defensa de esta naturaleza debe tener en cuenta varios factores, con el fin de no perjudicar al trabajador, es decir, previamente a la absolución de dicha excepción, debe identificar el período en el que se origina la infracción laboral que da lugar a la interposición de la una demanda. Posteriormente, aplicar la normatividad vigente que le sea aplicable a un caso en concreto, pues es la única forma en que se podrá conocer, en primer lugar, la norma aplicable y, en segundo lugar, si los derechos solicitados han prescrito o no.

De los **trabajos previos a nivel local**, citamos a Morales (2020) en la tesis titulada “La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza”, señala que los empleados de dirección y confianza, actualmente no cuentan con ninguna protección contra el despido arbitrario, ya que estos pueden ser despedidos sin causa justa y aun así no tendrían derecho ni siquiera a que se le pague una indemnización, este criterio incluso es avalado por la Corte Suprema y lo determinado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que ha concluido que quienes ingresan a trabajar

directamente en un cargo de confianza o dirección no tienen derecho a recibir indemnización por despido arbitrario.

Es en esto, el actor pretende que al trabajador de confianzaal igual que un trabajador ordinario debe indemnizársele, basando sus argumentos en virtud al principio de igualdad y no discriminación, para finalmente proponer la modificatoria el art. 34º del T.U.O de la LPCL (D.S N°003-97-TR) en el que especifica que el pago indemnizatorio ampara a todos los trabajadores sin distinción alguna.

El problema que se discute en la tesis citada, es incluso mucho más delicado que el tema ahora estudiado, porque en este tipo de casos, el trabajador por el simple hecho de ocupar un cargo de confianza o de dirección, este se encuentra desprotegido ante la ley, dado que ya no solo se discute el tema de los plazos de acción que tiene este para incoar una demanda, sino es un tema reducción de derechos.

Por su parte, Farroñan (2019)en la tesis titulada “Análisis de la educación despidos incausados de los trabajadores en el régimen laboral privado en el proceso de amparo”, señala en sus conclusiones que las indemnizaciones por despidos incausados de los empleados del régimen laboral privado buscan compensar los perjuicios causados por el despido; mientras que el lucro cesante se concibe como el daño cometido contra el patrimonio y no como la remuneración dejada de percibir o la remuneración devengada. Aquí el autor refiere que, el pago de la indemnización por el despido incausado, se otorga al trabajador con el fin de compensar los daños sufridos por el despido, marcando una clara diferencia entre una indemnización por despido incausado y una indemnización por daños y perjuicios.

En el **abordaje teórico**, citamos en primer lugar a la Carta Magna (1993), en el art 2º inc. 15, dispone respecto al trabajo lo siguiente: “A trabajar libremente, con sujeción a Ley.

Posteriormente en el art. 22°, establece que el trabajo es un deber y un derecho, ya que permite instituir la base del bienestar social y un medio de realización de la persona y su familia.

Este derecho fundamental tiene protección nacional y supranacional, tal es el caso de la (Organización Internacional del Trabajo - OIT) cuyo propósito es salvaguardar los derechos más elementales de todo trabajador, es por ello que, a través de diferentes convenios y tratados, vinculan y obligan moralmente a todos los países suscritos, a respetar los estándares mínimos de derechos que tiene un trabajador, garantizando así una adecuada protección de este elemental derecho.

El Despido, es una figura que extingue la relación laboral y su particularidad principal es que se basa en la voluntad unilateral del empleador.

Respecto a este tema, el maestro Blancas (1991) expresa que en el despido se manifiesta el papel decisivo del empleador, ya que, aquí, sólo prevalece su voluntad particular (p.46)., es decir, independientemente de que exista o no un motivo que lo justifique. Esta medida pone fin al vínculo laboral.

Precisado esto, podemos concluir que el despido es una figura puramente causal, ya que, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, incluido el nuestro, se aprecia algo en común, el cual consiste en que obligan de cierta forma al empleador a respaldar el o los despidos en una causa justa, conforme a la ley, de ese modo se limita el poder de decisión del patrono para poner fin la relación laboral.

La Regulación jurídica del despido arbitrario, la encontramos en el art. 34 del D.S. N°003-97-TR, T.U.O. del D. Leg. N° 728 LPCL en su párrafo segundo precisa que, el despido arbitrario o incausado es aquel que se produce porque el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse esta en juicio (...). Por otro lado, el art. 36°

del mismo cuerpo normativo regula el plazo de acción de 30 días (caducidad), tanto del despido arbitrario, la nulidad de despido y hostilidad.

No obstante, la importancia del carácter normativo, es indispensable para el presente estudio, citar algunas definiciones de la doctrina.

Según Quiñones (2014) argumenta que el despido no solo se restringe al cobro de una indemnización monetaria, sino que, estando inminentemente ante una vulneración del derecho al trabajo, también se deja abierta la opción de que exista una reposición, es por ello que la Constitución Política prevé la figura de una apropiada protección contra el despido arbitrario y no opta por la estabilidad laboral, a diferencia de lo que ocurre en la legislación paraguaya, que si recurre a esta última.

De esta forma, el autor trata de explicar que en caso de un despido arbitrario, el trabajador no sólo debe conformarse con el pago de una suma económica, sino que también tiene el derecho expedito de incoar una demanda de reposición, ya sea esta por despido fraudulento, incausado o nulo respectivamente, dado que esta acción arbitraria e ilegal, transgrede el contenido esencial del derecho al trabajo, asimismo, indica que, a pesar de que la Carta Magna vigente no ha optado por una estabilidad laboral, si prevé el mecanismo de una apropiada protección contra el despido arbitrario, tal como se observa en el artículo 27°.

Por otro lado, Aparicio (2004) sostiene respecto a los despidos arbitrarios que, estos nacen como consecuencia del accionar unilateral del empleador, es decir, se resuelve concluir el vínculo laboral de un empleado, mediante una decisión injustificada, sin que se señale las causas objetivas del cese (p. 62).

A su turno, Gómez (2000) indica que esta figura jurídica es popular en la doctrina mayoritaria como “despido ad nutum”, la misma que se refiere al hecho de que el empleador no le importa si

al empleado se le expone o no los verdaderos motivos del quiebre del vínculo laboral, dado que en dicha decisión obedece estrictamente a la voluntad unilateral del patrono.

En otras palabras, el empleador al ser la parte más fuerte en la relación laboral, siempre estará en mejor posición que el trabajador y es en ese escenario que se aprovecha de su jerarquía y comete abusos contra sus subordinados, sea en el aspecto remunerativo, beneficios sociales o en el peor de los casos un despido arbitrario (p. 514).

Respecto a la Naturaleza jurídica de la indemnización por despido arbitrario, se tiene que a lo largo del desarrollo de esta investigación, se ha explicado que el Tribunal Constitucional ha hecho una interpretación amplia de la figura “una adecuada protección contra el despido arbitrario”, contenida en el art. 27° de la Constitución, de la cual han concluido que, en dicho dispositivo normativo se advierte dos supuestos: el primero relacionado a la reposición laboral y el segundo a la indemnización.

Esta nueva interpretación deja libertad del trabajador, el elegir entre la reposición laboral o la indemnización, en función a lo que convenga a sus intereses respectivamente.

Sin embargo, a las dos opciones propuestas por el TC, la presente investigación se centra únicamente en el caso referente al pago de la indemnización por despido arbitrario, puesto que esta figura es distinta a una reposición laboral, ya que el asunto ya no se trata de una cuestión restitutoria, sino una resarcitoria que es puramente económica, en ese sentido, al tener esta naturaleza es equiparable a un beneficio social, por lo tanto, es factible aplicar el plazo de prescripción a este tipo de pretensiones y no la caducidad.

En tanto a ello, que la presente investigación pretende sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, únicamente para las pretensiones referidas al pago de indemnizaciones por despido arbitrario, ya que dada su naturaleza puramente económica se asemeja y equivale a un beneficio

social, cuyo término para ejercer la acción judicial es de 4 años (prescripción), es allí en donde radica el propósito central de la investigación.

Por otro lado, desde el punto de vista conceptual del tema en estudio, siguiendo a Pacori (2011) en su libro “Sobre la indemnización por despido arbitrario” manifiesta que la indemnización por despido puede atribuirse incluso en una triple dimensión (como un derecho, como un beneficio laboral y como condena).

Respecto a la primera dimensión “es un derecho”, de ahí se puede comentar que la indemnización tiene esta cualidad porque previo al despido del trabajador, éste puede haber acumulado varios años de labores en favor del empleador, por tanto, este hecho ha generado ciertos beneficios laborales que se convierten en derechos adquiridos, en ese sentido, en caso de un eventual despido, cualquiera que sea su tipo (fraudulento, incausado o nulo) y no se opte por la reposición, entonces el trabajador tendrá derecho a exigir el pago de una indemnización en base a los años efectivos de trabajo.

Respecto a la segunda dimensión “es un beneficio laboral”, aquí el autor explica que al ser la indemnización un concepto puramente económico, es comparable a un beneficio laboral, por lo tanto, debe tener un tratamiento particular. Es por ello que en la presente investigación se toma como punto de partida esta interpretación, que a la vez es beneficiosa para los trabajadores.

Finalmente, respecto a la última dimensión “es una condena”, es evidente inferir que un sector mayoritario de juristas en la doctrina, concluyen que el pago de la indemnización por despido arbitrario es la condena que impone la ley al empleador por su actuar unilateral y arbitrario, ya que, al terminar una relación laboral sin causa justa, se viola directamente el contenido esencial del derecho al trabajo.

Por otro lado, para Gómez (2000) en su libro “el contrato de trabajo” manifiesta que la palabra indemnización en la ley laboral, se utiliza como una compensación monetaria, que se produce

gracias a la ilegalidad cometida por el empleador al despedir arbitrariamente a un trabajador, monto que es abonado en función al sueldo base de éste y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido (p.563).

Asimismo, el jurista Toyama (2019), en el artículo publicado en el diario el comercio manifiesta: actualmente el quantum indemnizatorio por un despido arbitrario, se encuentra estipulada en el artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que establece que, el pago por dicho concepto se encuentra tarifada en base a un sueldo y medio por año efectivamente laborado con un tope de 12 remuneraciones, el mismo que es equivalente a 8 años de servicios, dicha fórmula es aplicada para todo trabajador sujeto al régimen privado.

Respecto a la Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario, nuestra Carta Magna de 1993, a diferencia de la Constitución del año 1979, no ha optado por la estabilidad laboral como regla base del derecho al trabajo, lo que sí logra observarse es que se optó por la expresión “una adecuada protección contra el despido arbitrario”, escenario que le otorga facultades al poder legislativo para reglamentar y establecer la magnitud o alcance de dicho mandato constitucional.

En cuanto a la expresión “una adecuada protección contra el despido arbitrario”, ésta se encuentra regulada en el artículo 27° de la Constitución, ante lo cual el maestro Vinatea (2004) sostiene que, de dicho dispositivo legal, se infiere que el Poder Legislativo es el encargado oficial de reglamentar a través de la Ley, los alcances y límites de dicha protección adecuada, no obstante, cabe añadir que, dado que nuestra vigente Carta Magna no ha optado por una estabilidad laboral absoluta, en cierto modo, se admite la transgresión del artículo 22° (el trabajo es un derecho y un deber), porque no será precisamente la restitución típica de un derecho constitucional (reposición), sino cualquier otra forma (indemnización) u otra que disponga la ley (p. 23).

Por otro parte, el art. 34° del D.S N°003-97-TR, establece como regla el pago de una indemnización en caso de despido arbitrario. No obstante, dicha regla se rompe cuando se evidencia un despido nulo, aquí el legislador prima en la protección de los derechos fundamentales más elementales, en ese sentido, se infiere que solo en este tipo de despidos existe la estabilidad laboral absoluta.

Sin perjuicio de lo anterior, para hablar de una adecuada protección contra el despido arbitrario, resulta imprescindible comentar el desarrollo establecido por el Tribunal Constitucional en dos de sus sentencias Hito, ya que es aquí donde se marca los criterios que hoy vinculan a todos los jueces en materia laboral.

Caso 1: sentencia N°01124-2001-AA/TC-LIMA (TELEFÓNICA Y FETRATEL), a través de la referida el TC realiza un control difuso al párrafo segundo del artículo 34° del D.S. N°003-97-TR. (LPCL), indicando que el pago de una indemnización como única reparación frente un despido arbitrario es inconstitucional y no es compatible con la Constitución, ni con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En ese sentido, el TC concluye que una adecuada protección contra el despido arbitrario no debe limitarse únicamente al pago de indemnizaciones, sino también a la reposición laboral.

Caso 2: sentencia N°00976-2001-AA/TC- HUANUCO, (EUSEBIO LLANOS HUASCO) la referida sentencia reitera los fundamentos vertidos en el caso (Telefónica y Fetratel), podemos denominarla como una auténtica sentencia confirmatoria. Además, logra hacer una interpretación extensiva del art. 27° de la constitución, sosteniendo que en dicho mandato se logra advertir dos vertientes, una sustantiva y una procedimental:

Sustantiva: se subdivide en dos, preventiva y reparadora, será preventiva cuando se señalan las causas por las cuales una persona puede ser despedida y luego cuando ya se haya tomado la decisión, darle un plazo no menor de 6 días para ejercer su defensa y, será reparadora, cuando

pese a que no se pueda evitar el despido, esta tratará de subsanarlo mediante una indemnización.

Procedimental: esta se origina cuando ya se ha consumado el despido arbitrario, aquí al igual que en la sustantiva hay dos opciones, la resarcitoria y la restitutoria, es decir, se puede optar por el pago de una indemnización o una reposición.

Finalmente, esta sentencia también establece la tipología de los despidos, señalando que estas pueden ser de tres tipos: nulo, incausado y fraudulento.

Los Tipos de Despidos Según el Tribunal Constitucional (TC), que pueden alcanzar el derecho a la reposición o indemnización provenientes de un despido, se produce en 3 supuestos y son:

Despido Incausado: Esta se origina cuando el trabajador es despedido verbalmente o por escrito, sin expresar ni justificar las causas objetivas por la cual se tomó tal decisión. (STC N° 976-2001-AA/TC).

Por tanto, se configurará como despido justificado o injustificado, cuando la voluntad del empleador de poner fin a la relación laboral, se ejecute con o sin causa, es decir, cuando se señalen o no los motivos razonables que justifican la conclusión de dicho vínculo laboral. Por tanto, el despido podrá ser justificado siempre y cuando la decisión del empleador esté motivada y se acredite debidamente la preexistencia de una causa objetiva estipulada en la Ley, además, realizándose el debido procedimiento del despido en el que se respeten las garantías de los derechos laborales.

Por su parte, el maestro Blancas (2012), manifiesta que el despido incausado, se gesta y obedece únicamente a la voluntad personal del empleador de poner fin a la relación laboral, es decir, sin que mengue causa razonable que justifique el despido (p. 392).

Despido Fraudulento: El TC con respecto a este tipo de despido ha establecido en la sentencia N° 0976-2001-AA/TC (EUSEBIO LLANOS), que, este se produce cuando se despide a un trabajador mediante un ánimo perverso, es decir, se ejecuta con engaño, adulterando todo contexto objetivo, contraria a la verdad e integridad de los vínculos laborales; y, pese a que el empleador haya cumplido con el debido procedimiento e identificado la causa del mismo, estos no coinciden con la realidad, ya que los hechos han sido manipulados o creados con el propósito de perjudicar al empleado, transgrediendo de esta forma no solo el principio de la veracidad sino también el principio de tipicidad.

Despido Nulo: Esta forma de despido se encuentra prevista en el art. 29° del D.S. N.° 003-97-TR, norma que establece una nómina de derechos que tiene por fin la protección de los derechos fundamentales, entre otros, los previstos en el art. 2° inc. 2; art. 26° inc. 1; y, art. 28° inc. 1, de la Constitución.

En cuanto a este tipo de despido Arce (2015), indica que, en definitiva, la noción jurídica del despido nulo no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino por el contrario, el efecto o resultado lesivo que provoca, por tanto, cuando el despido se ha realizado trasgrediendo un derecho fundamental, será la eliminación de este resultado y no los medios obtenidos para lograrlo, lo que constituye el proceso de impugnación (p. 132). En otras palabras, al tratarse el despido nulo la violación de un derecho fundamental, lo que se busca a través de este, es que se restablezca las cosas al estado anterior de la vulneración.

Por otro parte, es preciso añadir que, a diferencia de otros tipos de despido, éste es la expresión perfecta de la estabilidad laboral absoluta, figura que hasta el año 2002 era el único recurso legal que tenía un trabajador despedido para volver a su antiguo puesto de trabajo (reposición). A partir de esa fecha, gracias a los nuevos criterios expresados por el TC, dictados en el caso Llano

Huasco, se establecieron otras vías a través de las cuales un trabajador puede exigir su reposición, pese a que no se trate de un despido nulo.

La caducidad: Esta figura es la forma más radical para extinguir el derecho y la acción por el puro transcurrir del tiempo, este tiene un plazo fijodeterminado por ley, no permite que este término se suspenda ni mucho menos se interrumpa.

Asimismo, permite que esto se manifieste en dos situaciones; la primera, puede operar de oficio, es decir, el Juez en su calidad de conocedor de la ley aplica la norma que corresponde al caso y la segunda, a petición de parte, esto es, mediante una excepción de caducidad.

Por otro lado, el objetivo de la caducidad es dar seguridad a determinadas relaciones jurídicas a fin de evitar que se prolonguen indefinidamente y que resulte innecesaria una protección eterna en el tiempo. No obstante, esto debe manejarse adecuadamente para no afectar otros derechos que protege la Constitución.

En ese sentido, la institución que ahora nos ocupa tiene su fundamento, según la naturaleza de los derechos que afecta, es decir, se trata de aquellas facultades y derechos que se modifican jurídicamente suponiendo una situación de incertidumbre a la seguridad jurídica a la que se debe darse una solución definitiva (Moro, 2007).

Por su parte, el catedrático Vidal (1985) afirma que, la caducidad está ligada al paso del tiempo y de esta idea revela la extinción o pérdida de un derecho (p. 199). Es decir, el simple transcurso del tiempo modifica sustancialmente una determinada situación jurídica, con lo cual se puede extinguir un derecho.

A su turno el jurista Ossorio (2010), plantea que el plazo de caducidad puede ser causado, entre otras causas, por prescripción, es decir, por la duración del plazo, debido a la falta de uso, por desaparición de documento (p. 144).

Regulación Jurídica: Tomando como punto de partida la definición que prevé el Código Civil en el art. 2003°, se infiere que la caducidad a diferencia de la prescripción, tiende a ser más radical, ya que extingue el derecho y la acción, eliminando toda posibilidad futura que se pueda accionar judicialmente.

Asimismo, la caducidad tal como lo establece el Código Civil, sólo puede ser creada por la ley y ésta no admite pacto en contrario, ya que su naturaleza jurídica impide que sea interrumpible, supuesto que si opera en la prescripción [el plazo de caducidad en temas laborales suele ser sumamente breve].

Por otro parte, la caducidad en el ámbito laboral, está establecida en el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, T.Ú.O. de la Ley 728, norma que fija en 30 días naturales como único plazo de caducidad, para aquellas acciones relacionadas a la nulidad de despido, el despido arbitrario y hostilidad, siendo este plazo también aplicable a los demás tipos de despidos desarrollados por el Tribunal Constitucional en el caso Eusebio Llanos.

El transcurso del plazo de caducidad: Esto tiende a presentarse con el nacimiento de un derecho. Su curso, como en todo derecho, tiene un inicio y un fin, pues como se ha precisado en la doctrina y en la jurisprudencia, ningún derecho es absoluto.

En esta línea de pensamiento, tomando como referencia al maestro Vidal (2002), precisa que el transcurso del plazo de caducidad se da en tres momentos y son: i. El inicio del transcurso: esta se origina con el nacimiento del derecho; ii. El cómputo: supone considerar el curso desde su inicio hasta su vencimiento, computándolo todos los días, sean o no hábiles y iii. El vencimiento del plazo: se produce una vez transcurrido el último día de plazo, aunque sea inhábil (pp. 250 y 251).

El plazo de caducidad a diferencia de la prescripción, es más estricto, porque dicho término sólo puede ser creado por la ley, no admite interrupciones y su inicio comienza a computarse al día

siguiente del nacimiento del derecho para accionar judicialmente y que vencido el mismo, se pierde el derecho y la acción.

La Caducidad en el Derecho laboral: La aplicación de esta figura en nuestra legislación laboral tiene algunas particularidades a destacar:

- La caducidad, a diferencia de la prescripción, no ha sido mencionada en ningún texto Constitucional de nuestro país.
- La caducidad en los textos normativos siempre se ha referido sólo a algunos derechos específicos estipulados en la ley, quedando los demás sujetos a los plazos de prescripción.
- Esta figura está sujeta a reglas distintas a las aplicadas en materia civil, ya que estas han sido creadas gracias a la interpretación en la jurisprudencia (Plá Rodríguez, 2009).

Por otro parte, los derechos laborales susceptibles de ser afectados por el plazo de caducidad previsto en el art. 36º del D.S.Nº003-97-TR, se limita a tres supuestos concretos y son:

i) la nulidad de despido; ii) despido arbitrario y iii) hostilidad.

Aunando a lo anterior, es necesario precisar que la legislación laboral contemplado el plazo de caducidad para una situación especial contemplada en el D.S.Nº001-97-TR, el mismo que se refiere a la acción legal por daños y perjuicios que puede ser iniciado por el empleador contra el empleado como consecuencia de los daños causados por la comisión de una falta grave.

De lo señalado se desprende que los derechos laborales no considerados dentro de los efectos de la caducidad, están sujetos a las reglas de prescripción.

La prescripción: Esta figura es una institución jurídica que extingue la acción, pero no el derecho, es decir, transcurrido cierto tiempo fijado por la ley, se pierde la facultad de ejercer la acción judicial.

En el Código Civil se utiliza la prescripción como mecanismo para adquirir bienes, sean estos muebles o inmuebles, o como se le conoce comúnmente, el hecho de extinguir las facultades de acción vinculadas al ejercicio de un derecho, sea de carácter patrimonial o extra patrimonial.

Asimismo, la prescripción es también una forma de otorgar un derecho o librarse de una carga u obligación que se ha contraído en el pasado, esto, dejando transcurrir únicamente el término que la ley ha estipulado, dicho plazo varía según el caso o pretensión, es decir, si se trate de bienes muebles o inmuebles se debe tener en cuenta si estos han sido poseídos de buena o mala fe (Machicado, 2013).

Así, esta figura también suele ser utilizada en el ámbito penal, lo que se enmarca como una causa de extinción de la responsabilidad penal, es decir, al igual que en derecho civil, el paso del tiempo elimina la capacidad del Estado para perseguir el *Ius Pudendi*, borrando así los efectos de la transgresión de la norma penal (Moro, 2007).

Respecto al tema, el catedrático Vidal (1985), manifiesta que, “la prescripción es un medio o modo por el cual, en determinados contextos, el transcurrir del tiempo transforma drásticamente una situación jurídica”.

Derechos Prescriptibles. El carácter de imprescriptible de los derechos fundamentales, radica en que han sido concebidos como derechos humanos y que son inalienables a cada persona, por lo que estos derechos no pueden ni deben estar sujetos a los cánones de la prescripción. Es decir, dado su carácter de derechos fundamentales nunca prescribirán.

Sin embargo, el hecho de que esto implique que los derechos fundamentales no prescriben en el tiempo, no significa que el derecho de acción permanezca en vigor de forma permanente, dado que, si es factible que la prescripción elimine sus manifestaciones concretas, es decir, la capacidad de ejercer acción legal por los derechos que han vulnerados como consecuencia de una acción determinada.

Por tanto, los derechos fundamentales independientemente de su protección supranacional, no significa que estos, frente al derecho positivo, tengan la cualidad de ser eternos para actuar judicialmente, ya que el ejercicio de estos derechos suele tener un margen temporal, es decir, una vez transcurrido dicho plazo consagrado en la ley, el titular del derecho queda privado de las facultades legales para que pueda accionar ante la vía correspondiente (López, 1985).

Por otro lado, es necesario indicar que nuestro país en materia de derechos laborales. El tribunal Constitucional siendo el máximo intérprete de la Constitución, ha venido emitiendo criterios vinculantes en cuanto a la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales. Tal es el caso del criterio expuesto en la sentencia N°1183-2001-AA/TC, en la que se hizo una homologación entre irrenunciabilidad e imprescriptibilidad, en la que se concluyó que los derechos fundamentales, dada su naturaleza jurídica, no estaban sujetos a un plazo de prescripción, por lo tanto, permitió que estos pudieran ser reclamados judicialmente en cualquier momento. Interpretación que se hizo teniendo en cuenta lo dispuesto en la Constitución de 1979.

Posteriormente, el referido criterio ha sido modificado en la sentencia dictada en el expediente N°4272-2006-AA/TC, en la cual se enfatiza que la prescripción no es compatible con la regulación vigente de los procesos constitucionales. No obstante, se indica que la vulneración de un derecho fundamental no significa que esta sea imprescriptible en el tiempo, ya que no constituye una razón objetiva para que la ley proteja permanente el derecho de un sujeto que negligentemente no ejerció en su momento.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha corregido su postura e indica que el plazo de prescripción no vulnera derechos fundamentales, solo establece limitaciones al derecho de acción en el supuesto del vencimiento del plazo fijado en la ley, aludiendo además que con esta figura se protege la seguridad jurídica de un estado, dado que, el derecho no puede proteger eternamente situaciones que incluso la parte afectada nunca efectuó.

Como corolario, entonces, podemos concluir que nuestro ordenamiento jurídico es preciso y coherente, estableciendo como criterio que el plazo de prescripción sólo puede ser creado por ley y no por voluntad del trabajador ni mucho menos del empleador, ya que dicho plazo es fijado con el fin de salvaguardar la seguridad jurídica, castigando de este modo la negligencia del supuesto afectado.

Cabe agregar que todos derechos derivados de un contrato de trabajo, independientemente su carácter de indeterminado o determinado, están sujetas al paso del tiempo, es decir, una vez vencido los mismos se pierde el derecho a accionar judicialmente. Para ello, es necesario señalar que no es relevante que se trate de derechos indisponibles o irrenunciables, pues estas son instituciones jurídicas diferentes y dada su naturaleza generan consecuencias distintas.

En ese sentido, todo derecho puede ser irrenunciable, pero siempre y cuando estos no hayan caducado o prescrito, pues una vez operado indistintamente la caducidad o prescripción, el derecho se habrá extinguido, en ese escenario la irrenunciabilidad se transforma en irrelevante para el derecho. En dicho supuesto se observa la importancia de realizar una distinción en la prohibición de renuncia de un derecho y la inacción que opera siguiendo las reglas de la prescripción (Bejarano, 2001).

La prescripción en el derecho laboral, a diferencia del civil, es restringida, su aplicación sólo es permitida para el otorgamiento de prestaciones sociales derivadas de una relación laboral (contrato de trabajo), según lo establece la Ley especial N°27321, en su artículo único, que determina que el plazo prescripción es de 4 años.

Como se describió anteriormente, en la práctica procesal laboral, dicho plazo prescripción sólo se utiliza para reclamos en materia económica, correspondientes al pago de beneficios sociales (gratificaciones de julio y diciembre, vacaciones, etc.), sin embargo, el contexto de dicho dispositivo normativo, no tiene la característica de ser *numerus clausus*, sino uno *apertus*, por lo

que dicha regulación no solo se circunscribe únicamente a las prestaciones sociales, como erróneamente se piensa, sino que está abierta a que se incorporen otro tipo de pretensiones que tengan similar naturaleza.

En ese sentido, siendo la indemnización por despido arbitrario un resarcimiento puramente económico, es posible que se aplique el plazo de prescripción de 4 años que establece la Ley Especial N°27321 y no el plazo de caducidad de 30 días que prevé el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, de esta forma se resguardaría los derechos laborales que, de acuerdo al contenido literal de la Constitución tienen la característica de ser irrenunciables.

Teoría del ejercicio abusivo del derecho. Nuestra Carta Magna de 1993, en el art. 103° último párrafo, estipula textualmente que la Constitución no ampara el abuso de derecho; asimismo, esta proscripción también está prevista en el artículo II del título preliminar del Código Civil Peruano. Texto que ha sido modificado con el transcurrir de los años, en el que se puede observar que las normas se han ajustado a la realidad.

Por otro lado, es menester señalar que, en todo ordenamiento jurídico rige los fenómenos sociales y físicos que se encuentran en constante evolución, por lo tanto, esta figura no es estática ni aislada, tiene que cambiar de acuerdo al avance de la sociedad, por lo que el ejercicio abusivo del derecho debe interpretarse desde el punto de vista funcional, es decir, contrastándolo con la realidad.

Actualmente existe una diversidad de criterios que buscan explicar el fundamento del hecho abusivo, en ese sentido muchas de las definiciones de la doctrina, lo subsumen cuando en el ejercicio de un derecho se causa daño a otro.

En esa línea de pensamiento, el profesor Cuentas (1997) indica que, las “normas con el transcurrir del tiempo van quedando sin vigor, pues la relaciones económicas y sociales mutan

con el pasar de los años, por tanto, es necesario e imprescindible que las nuevas leyes que regulan un determinado hecho deben ir acorde con la realidad” (p. 463).

Con base en este razonamiento y en función de la investigación que nos incumbe, se enfoca en modificar el art. 36° del D.S. N°003-97-TR, ya que dicha no ha cambiado desde la fecha de su publicación en el año 1997, es decir, sigue manteniendo la figura del plazo de caducidad para tres figuras evidentemente distintas, es por esta razón que amerita una modificación para adecuarla a la realidad que hoy vivimos, con el fin de que no se vulneren los derechos laborales que la Constitución reconoce.

Principios. Siguiendo al maestro Pla Rodríguez (1978), refiere que “los principios son directrices que informan normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las ya existentes y resolver imprevistos”(p.9).

Supremacía de la Constitución. Respecto a este principio De la Cueva (2008) manifiesta que la característica más distintiva de la Carta Magna, consiste en ser suprema, es decir, es la norma entre normas y ninguna está por encima de ella. La mencionada supremacía radica en esencialmente en 2 vertientes fundamentales: i) formal, y ii) material.

Respecto a la primera vertiente, señala Prieto (2007), la constitución es formal en tanto es una ley que, a diferencia de otras normas, es fundamental y ordena la vigencia de todo un ordenamiento jurídico, estipulando en dicha norma un procedimiento complejo para su reforma, así como presentar en él los criterios para la creación de nuevas leyes.

En cuanto a la última vertiente Zagrebelsky (2002) destaca que, la Carta Magna es material, porque en ella se concentran los valores y principios esenciales que sirven para organizar un sistema político-social, los cuales sirven de eje para salvaguardar las necesidades básicas de justicia de sus integrantes (pp.114-116). La referida vertiente no ve el aspecto normativo, sino, el

ético, principios y la estructura organizacional, con la cual una ley extenderá todos sus alcances siguiendo los lineamientos de la norma fundante.

Por otro lado, citando a Rodríguez (2011), en el artículo científico titulado “La supremacía constitucional: Naturaleza y alcances” ha concluido que, la supremacía de la constitución es un principio rector inherente a todas las formas de vida constitucional, por lo que es imprescindible dejar de lado su real dimensión en cuanto a su naturaleza.

El Principio protector. Respecto a este principio, el maestro Vásquez (1986), sostiene que en materia laboral no es aplicable el criterio donde la norma debe tener en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Por el contrario, es protectora del trabajador para garantizar la igualdad sustantiva y real. Aquí no rigue en todo su esplendor el principio de autonomía de la voluntad, ya que es la misma norma que fija ciertos límites que forman parte del orden público laboral.

Plá Rodríguez (1978) al igual que otros juristas de gran renombre, ubica al principio protector, como el principio rector que regula el Derecho laboral, indicando que el fundamento principal de esta directriz consiste en nivelar las desigualdades.

Asimismo, el antes aludido autor manifiesta que este principio orienta el Derecho laboral, dado que, en lugar de inspirarse en un enfoque de igualdad, responde al objetivo de instituir un amparo preferente para una de las partes. Mientras que, en el derecho común, se preocupa en asegurar la igualdad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación se centra en proteger a la parte más débil, para lograr de esta forma una igualdad sustantiva y real.

Es decir, la idea principal en la cual se inspira el derecho laboral, no es la igualdad entre los individuos, sino la de nivelar las desigualdades que existen entre ellos. En otras palabras, las desigualdades solo pueden equilibrarse con otras desigualdades, en este caso en beneficio de la parte más débil en una relación laboral (trabajador).

Cabe indicar que este principio tiene manifestaciones directas o intrínsecamente procesales, es decir, solo se da dentro de un proceso y es aplicado exclusivamente por el Juez.

Por otro parte, para contextualizar las diferencias que se marcan entre el conflicto común y el laboral, gira en torno a la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa a las partes en un conflicto laboral y que hace del empleador la parte fuerte y al trabajador la parte débil.

Principio in dubio pro operario. El maestro Pla Rodríguez (1978) indica que este principio se refiere al criterio que debe utilizar el juzgador o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquella que sea más favorable para el trabajador.

Complementando la idea anterior, el maestro Anacleto (2012), sostiene que la aplicación de este principio se concretara únicamente sólo en el caso de que exista duda, ya sea en la aplicación de la ley, convenio, interpretación de misma, del contrato de los hechos, de modo que de alguna manera se pueda transgredir la voluntad del legislador (la ratio legis).

En resumen, su aplicación debe contar con los siguientes requisitos que son indispensables:

- Tiene que haber una norma jurídica
- Que esa norma sea de dudosa interpretación
- De las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea más favorable para el trabajador.

La regla de la norma más favorable. Este principio a diferencia del anterior, regula otro tipo de situaciones, pues aquí el detalle ya no se centra en la interpretación de una norma, sino en su aplicación.

En ese sentido, el reconocido jurista Pla Rodríguez (1978), manifiesta que en el supuesto de que exista más de una norma aplicable, se debe elegir aquella que sea más favorable para el

trabajador, aunque no sea la que habría correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

Cabe agregar que este principio se contrae en un mandato general e imperativo concedido al Juzgador, con el propósito de resolver los casos de colisión o conflicto entre dos o más disposiciones jurídico - normativas, mediante la aplicación de aquella que más favorezca y resguarde los derechos del trabajador.

La regla de la condición más beneficiosa. Anacleto (2012), afirma que, según esta regla, cuando la situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se debe respetar. La modificación que se introduce debe ser para mejorar y no para reducir los derechos de aquel. En otras palabras, la aplicación de una norma nueva nunca debe servir para menoscabar las condiciones más favorables en que pueda encontrarse un trabajador.

Principio de irrenunciabilidad. Consiste en aquella imposibilidad jurídica de aceptar o de renunciar por sí mismo, a los derechos que han sido reconocidos por la Constitución y demás leyes, es decir, es aquel impedimento legal que evita que un trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas otorgadas por la ley en beneficio propio, nadie puede despojarse asimismo de los beneficios o prerrogativas estipuladas en una norma, se entiende también como la ineficacia de la privación voluntaria por parte del trabajador de derechos laborales reconocidos a nivel nacional o supranacional.

Según Plá Rodríguez (2009), sostiene que “el principio de irrenunciabilidad no sólo constituye un privilegio legal, sino que es visto como un imperativo que debe ser protegido en forma amplia”(p. 38).

Por su parte, el profesor Toyama (2001), manifiesta que esta directriz constituye ser el eje protector de los derechos laborales, ya que a través de ella, se presume nula toda acción del trabajador encaminada a causarse perjuicio asimismo. (p. 166).

Criterio que es compartido por el investigador del presente, por tanto, es absurdo y sin sentido que un trabajador por su propia mano renuncie a prestaciones laborales que ya ha ganado legalmente. Por otra parte, en el caso de que provoque una renuncia voluntaria sin coacción aparente, dichos actos dejan de tener efecto, en razón a que el legislador no sólo ha previsto la situación del trabajador como la parte más débil, sino que también intenta proteger a la familia, como institución que debe ser protegida.

Principio de Razonabilidad. Este principio implica ir más allá del plano normativo, dado que su trascendencia es determinante e imparcial, pues no solo se circunscribe en el mero transcurrir del tiempo. En esa línea de pensamiento, el maestro Plá Rodríguez (2009) indica que, las personas en sus relaciones de índole laboral, debe proceder conforme a la razón, dado que los sistemas jurídicos se crean y organizan siguiendo los criterios de la razón y de la justicia, interpretación que tiene como punto de partida la dignidad de la persona humana, cuyo único propósito es concretizar y alcanzar la justicia.

Por otro lado, el jurista Anacleto (2012) sostiene que este principio, procede como un cauce, como límite, como un freno a determinadas facultades que impliquen la realización de hechos arbitrarios que perjudiquen a un individuo.

A su turno el maestro Quiñones (2014), esboza que este principio de conformidad a lo expuesto en la doctrina clásica, se circunscribe al hecho de ser razonable ante una determinada acción, es decir, siguiendo los parámetros de la razón.

Legislación comparada. Se ha tenido en cuenta la legislación comparada en referencia a los plazos para demandar judicialmente y, contrastándola con nuestra realidad jurídica, advertimos que en muchos de estos códigos sólo se ha tenido en cuenta la prescripción y no la caducidad, hecho que a vez redundaría en más beneficios para el trabajador, a diferencia de lo que sucede en nuestro medio que además del plazo mencionado adopta a la caducidad.

La legislación **colombiana** según su Código Sustantivo del Trabajo (2011), ha estipulado en el “TÍTULO II. DISPOSICIONES FINALES”. Capítulo I, lo siguiente, que en resumidas líneas se detalla a continuación: El artículo 488°, como regla general indica que todas aquellas acciones correspondientes a los derechos laborales previstos en dicho dispositivo legal, prescriben a los tres años, y empiezan a computarse desde que la respectiva obligación debía ser cumplida, salvo en aquellos supuestos de prescripciones especiales señaladas en el Código Procesal del Trabajo.

Acto seguido, el Código Procesal del Trabajo de Colombia (1948), recaída en el Decreto-Ley N° 2158, vigente desde el 24 de junio de 1948, ratifica en su artículo 151° el contenido contemplado en el artículo 488°, descrito en el párrafo anterior, el mismo que hace referencia al plazo para accionar judicialmente en aquellas acciones derivadas de un contrato de trabajo, prescriben a los tres años.

De la misma forma sucede en la legislación **ecuatoriana**, en el Código del Trabajo (2005), en el cual se ha estipulado en el artículo 635°, lo siguiente: la prescripción de las acciones derivadas de los actos o contratos de trabajo prescriben a los tres años y empieza a computarse desde la culminación del respectivo contrato de trabajo, asimismo, también se señala en dicho código que existen otros tipos de plazos especiales para otros casos. También es necesario precisar que en dicha legislación laboral no se adopta el plazo de caducidad, como ocurre en el país de Colombia.

En ese mismo sentido, la legislación **boliviana** en su Ley General del Trabajo (1942), vigente desde el 8 de diciembre de 1942, ha señalado en el artículo 120° que, el plazo de prescripción para aquellas las acciones y derechos derivados del contrato de trabajo es de dos años y se empieza a computar desde la fecha de nacimiento del derecho.

Por otra parte, la legislación **chilena**, en el Código de Trabajo (2003) al igual que la boliviana, adopta el plazo de prescripción de dos años, esto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 510°.

La legislación **paraguaya** (1993) en cuanto a los plazos para accionar judicialmente es la que más se asimila a la legislación peruana, dado que de acuerdo a lo detallado en la ley número 213 que establece el código del trabajo, en el "TITULO II. DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES", se aprecian dos tipos de plazos de prescripción; por su parte, el art. 399 señala que "las acciones derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de su nacimiento". Posteriormente, en el artículo siguiente se estipula algunas excepciones a la regla anterior, allí se encuentra previstas las acciones respecto a la reposición e indemnización, las mismas que han sido condicionadas al plazo de 60.

Sin perjuicio de lo anterior, la referida legislación prevé un plazo de 60 días para las acciones de cobro de indemnizaciones y reposición por despido arbitrario; y en nuestro medio peruano se toma el término de 30 días y no es un plazo de prescripción sino de caducidad cuyas consecuencias jurídicas son más radicales. Sin embargo, se puede inferir que el plazo utilizado en ambas legislaciones es demasiado corto a diferencia de las legislaciones citadas a previamente.

De las legislaciones extranjeras citadas, se observa que estos tienen algo en común, es decir, adoptan solo el plazo de prescripción más no el de caducidad, esto permite inferir que en dichas naciones, se protege en gran medida el derecho de acción de los trabajadores, pues el único plazo que existe es el de prescripción y esta es aplicable para todas aquellas acciones derivadas de la relación laboral, esto es positivo para una legislación, ya que el uso de un único plazo evita las contiendas de discusión respecto a cuál sería el plazo para accionar judicialmente en cada supuesto jurídico que independientemente se pretenda incoar.

II. MATERIALES Y MÉTODO

La presente investigación es de tipo aplicada, debido a que el problema abordado ha sido posible de ejecutar en la realidad, de tal manera, cuenta con una población, un lugar, un escenario, asimismo, se ha logrado resolver el problema en concreto mediante un proyecto de ley, en la cual se propone modificar el art. 36° del D.S. N°003-97-TR.

En ese sentido, dada la naturaleza de la investigación, se optó por un enfoque (cuantitativo), ya que se destaca la observación de resultados, mediante el instrumento encuesta.

Asimismo, la investigación posee **un diseño no experimental**, en tanto a ello, el autor Pino (2010), indica que, en este tipo de investigaciones, se identifica porque el investigador no manipula determinadamente la variable independiente. Lo que si se destaca es que el investigador al tomar este tipo de diseño, solo se afana en observar los fenómenos en su fase natural, para posteriormente estudiarlos.

Por ende, en este trabajo el autor solo se ha limitado a observar las variables que estudia sin mezclar ni intervenir en el ámbito natural de las mismas con el objeto de obtener resultados congruentes y veraces, libres de manipulación a conveniencia de los fines de la investigación.

Variables, Operacionalización. Esta tesis presenta 2 variables, las cuales se clasifican respectivamente en base a una definición conceptual, asimismo, cada una se describe teniendo en cuenta sus dimensiones y sus respectivos indicadores.

Independiente: Indemnización por despido arbitrario

Dependiente: La caducidad

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Variable independiente: Indemnización por despido arbitrario	El despido arbitrario (incausado o por no probarse en juicio), el trabajador contratado a plazo indeterminado tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a una remuneración mensual y media por cada año completo de trabajo con un tope de doce (12) salarios (...) (artículo 38 del D.S 003-97-TR).	Se mide en el campo procesal, cuando los jueces aplican taxativamente el mismo plazo de caducidad de 30 días a las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, sin analizar que este tipo de pretensiones busca únicamente una compensación económica, a diferencia de lo que se busca con una reposición laboral.	Marco normativo	Constitución Política	1; 2; 3; 7; 8 y 13	Cuestionario	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) No opina 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Variable categórica	Ordinal (1, 2, 3, 4, 5)
				Decreto Legislativo N° 728					
				Decreto Supremo N° 003-97-TR					
				Ley N 27321					
			Tipos de despidos	Despido arbitrario	12 y 14				
				Despido Nulo					
				Despido incausado					
				Despido fraudulento					
			Principios	Supremacía de la Constitución	4; 5; 6; 9; 10 y 11				
				-El principio de Irrenunciabilidad					
				El principio protector					
				El principio de la norma más favorable					

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Variable dependiente: La caducidad	El maestro Vidal (1985) expresa que la caducidad se vincula con el paso del tiempo y esta idea denota la extinción o pérdida total de un derecho (p. 199)	Es el plazo límite que impone la Ley para que una persona pueda accionar legalmente ante el Poder Judicial.	Marco normativo	Constitución Política	1 ; 2; 3; 7; 8 y 13	Cuestionario	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) No opina. 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Variable categórica	Ordinal (1, 2, 3, 4, 5)
				Decreto Legislativo N° 728					
				Decreto Supremo N° 003-97-TR					
				Ley N 27321					
			Tipos de despidos	Despido arbitrario	12 y 14				
				Despido Nulo					
				Despido incausado					
				Despido fraudulento					
			Principios	El principio protector	15 - 20				
				El principio de la norma más favorable					
Plazos	Caducidad								
	Prescripción								

La Población. Es el conjunto de individuos que se quiere investigar, en la presente, la población estuvo constituida por Jueces laborales (9), especialistas jurisdiccionales (22) y Abogados especialistas en derecho laboral y afines (19), cuya población total es de 50 informantes a quienes se aplicó el instrumento (encuesta).

En esta investigación se ha considerado a la población vinculada al ámbito rigurosamente laboral, misma que estará constituida por los órganos jurisdiccionales con especialidad en derecho laboral; así como abogados especialistas en temas laborales y afines. Todos los informantes laboran en el Distrito Judicial de Lambayeque.

La Muestra, para esta investigación, así como la población es de 50 informantes, cuya suma data entre jueces laborales, especialistas jurisdiccionales y abogados especialistas y afines, a quienes se les aplicó el instrumento (encuesta), con el fin de conseguir datos exactos y obtener los resultados más precisos.

Muestreo. La presente investigación ha utilizado un “Muestreo no Probabilístico”, que según Hernández (2014), este tipo de muestreo también se les conoce como muestras dirigidas, los mismos que suponen necesariamente un procedimiento de selección encaminado según las características de la investigación. Esta modalidad puede ser utilizada en investigaciones cualitativas o cuantitativas. Dicho en otras palabras, a través de esta modalidad de muestreo, permite al investigador, elegir quienes serán su población y muestra, reduciéndola hasta el mínimo a quienes se aplicará el instrumento del cual se extraerá los datos, logrando de esta manera conseguir resultados más precisos y veraces.

Criterio de Selección. Para elegir a los individuos que formaron parte de la muestra, se tuvo en cuenta a (9) Jueces laborales, quienes son los directores del proceso, encargados de aplicar las normas a cada caso en concreto, (22) Especialistas Jurisdiccionales y Abogados especialistas en derecho laboral y afines (19), cuya población total es de 50 informantes a quienes se aplicó el instrumento (encuesta).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta es una técnica muy utilizada, que sirve para determinar tendencias en la materia de estudio. Este consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones cuyo propósito principal es conocer estados de opinión o hechos específicos. El instrumento utilizado para esta técnica es el cuestionario.

Análisis documental. Esta técnica busca describir, analizar y representar los diferentes documentos existentes (leyes, jurisprudencia, casos emblemáticos, plenarios, doctrina, etc.) unificándola de forma sistemática que permita facilitar su recuperación y comprensión.

Validez del Instrumento. El maestro Valderrama (2014), esboza que, lo que se busca con la aplicación de nuestros instrumentos, es que estos tengan valor óptimo de validez para conseguir datos confiables.

Para el presente, la validez del instrumento aplicado fue una producción propia, el mismo que fue presentado y avalado por un profesional experto, cuya experiencia avala el contenido de la encuesta.

Confiabilidad del Instrumento. Asimismo, el ya citado autor Valderrama (2014) indica que un instrumento es fiable o confiable, si esta origina resultados sólidos cuando se emplea en diferentes momentos. Consiste en analizar la relación que existe entre los resultados obtenidos y la realidad. Es decir, la confiabilidad como la validez del instrumento, permite al investigador conseguir resultados óptimos para posteriormente analizarlos.

Procedimientos de análisis de datos. Los resultados que se adquirieron mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos previamente indicados, permitirán inferir si en el problema abordado, se obtuvo o no el resultado deseado en un principio.

Asimismo, se recurrirá al programa informático correspondiente; y con esto, al menos, se hará el cruce de variables que considera la hipótesis; y, finalmente se mostrarán como información en forma de cuadros, gráficos, etc., siguiendo el procedimiento lógico y estructura funcional.

Criterios éticos. En cuanto a este punto Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) sostienen que todo investigador al realizar una investigación, independientemente de su naturaleza, debe regirse siempre por criterios éticos, estos deben tenerse presente en todo momento de la investigación.

Con base en lo anterior, la realización de esta investigación se sujetará a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respetando la propiedad intelectual, es decir, respetar los derechos de autor en los párrafos citados, no hacer copias de los literales de los textos. Estos principios, han sido adoptados desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; para dar cumplimiento al principio de buena fe, respeto a la dignidad.

Los Criterios de Rigor científico son: Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron estuvieron: la encuesta y el análisis de documentos, y como instrumentos se utilizó: el cuestionario y la guía de análisis de documentos.

Esta investigación se hizo paso a paso, los datos se contrastaron una y otra vez, se verificaron y se comprobaron.

Las teorías relacionadas al tema ayudaron a consolidar la presente investigación, brindando aportes significativos que ayudaron a sustentar la propuesta de estudio.

La integridad del investigador, tuvo como principal virtud de poseer buena moral, un compromiso de honestidad profesional y responsabilidad social para con la Universidad y la sociedad.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.- Resultados

A continuación, se detalla la muestra:

Tabla 1

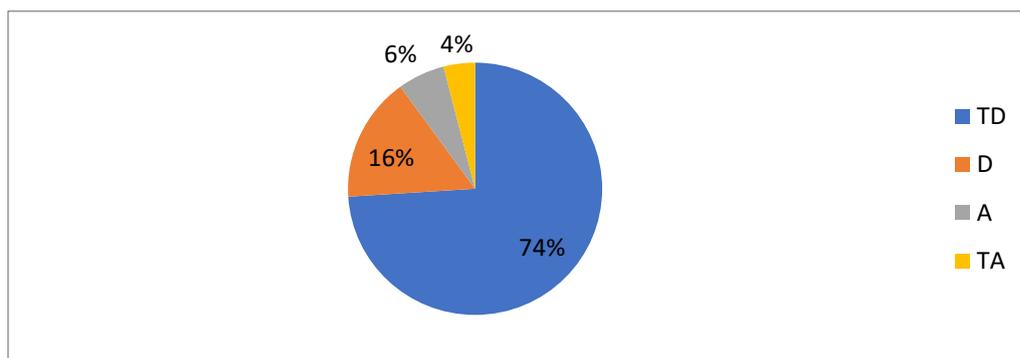
¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?

Descripción	Fi	%
TD	37	74%
D	8	16%
NO	0	0%
A	3	6%
TA	2	4%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 1

¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?



Nota: De la interrogante propuesta, el 74% respondió estar totalmente en desacuerdo que los trabajadores conozcan sus derechos laborales, seguido de un 20% que indica estar en desacuerdo, mientras que el 4% y 6% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con ello podemos concluir que el 94% de los informantes considera que los trabajadores no conocen la totalidad de sus derechos laborales.

Tabla 2

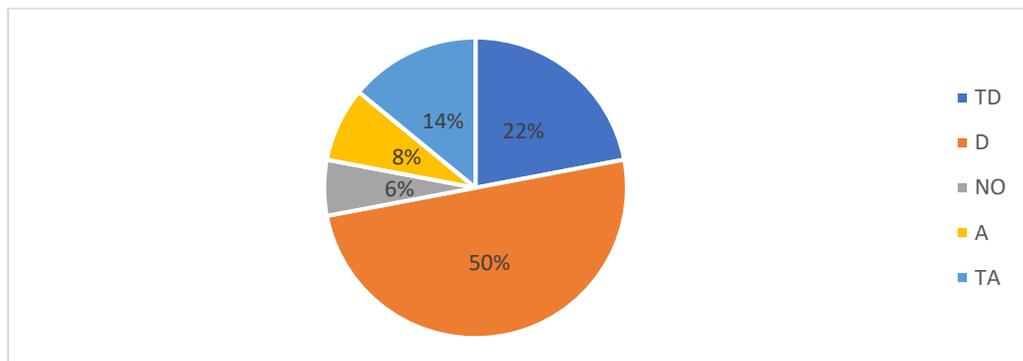
¿Cree usted, que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?

Descripción	Fi	%
TD	11	22%
D	25	50%
NO	3	6%
A	4	8%
TA	7	14%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 2

¿Cree usted, que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?



Nota: De la interrogante propuesta, el 50% de los informantes respondió estar en desacuerdo, seguido de un 22% que señala estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el 8% y el 14% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Ante tales resultados se tiene que el 76% considera que el estado no protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores del sector privado.

Tabla3

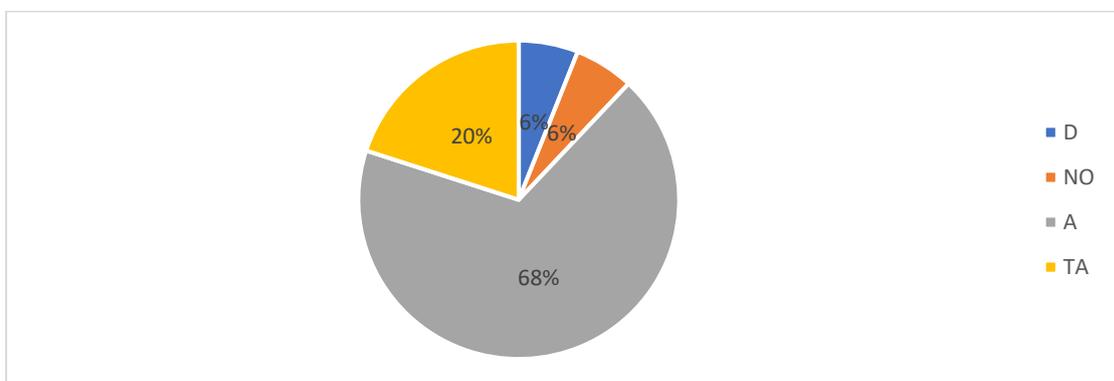
¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	3	6%
NO	3	6%
A	34	68%
TA	10	20%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 3

¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores?



Nota: De los 50 encuestados, el 68% respondió estar de acuerdo que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por los empleadores, seguido de un 20% que señala estar totalmente de acuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el último 6% ha señalado estar en desacuerdo. Preciado ello, resulta evidente que casi la totalidad de los informantes considera que los empleadores trasgreden los derechos laborales de sus empleados.

Tabla 4

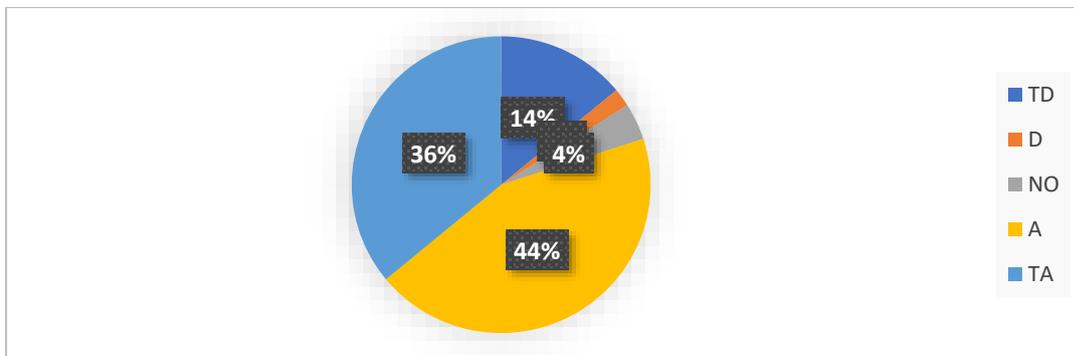
¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad-prescripción)?

Descripción	Fi	%
TD	07	14%
D	1	2%
NO	2	4%
A	22	44%
TA	18	36%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 4

¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad-prescripción)?



Nota: De la interrogante propuesta, el 44% de los informantes respondió estar de acuerdo que los derechos laborales son vulnerados por los diminutos plazos existentes en la ley laboral (caducidad y prescripción), seguido de un 36% que señala estar totalmente de acuerdo, mientras que el 4% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 14% respectivamente, señalaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Con ello se puede observar que el 80% de los encuestados considera que los plazos para accionar judicialmente en temas laborales, son muy diminutos y como consecuencia se vulneren drásticamente los derechos laborales.

Tabla 5

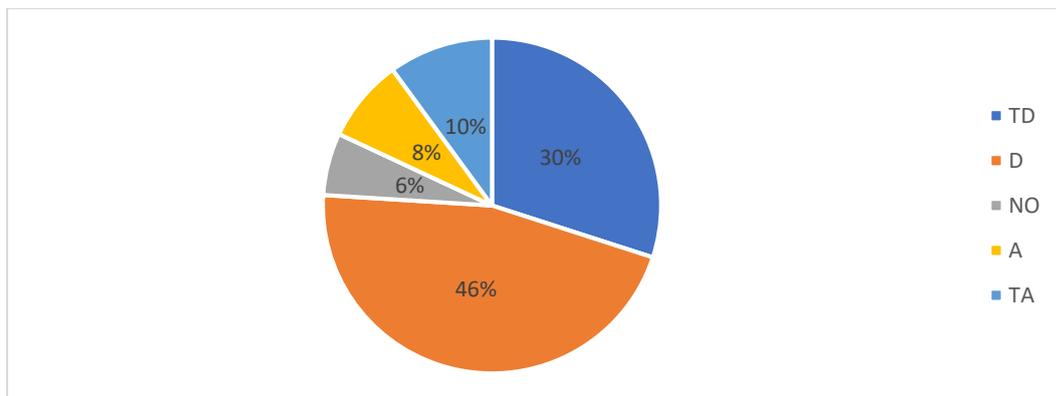
¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente?

Descripción	Fi	%
TD	15	30%
D	23	46%
NO	3	6%
A	4	8%
TA	5	10%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 5

¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente?



Nota: De los 50 encuestados, el 46% respondió estar en desacuerdo que los trabajadores del sector privado conozcan los plazos para accionar judicialmente, seguido de un 30% que señala estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el 8% y el 10% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Preciado ello, se observa que el 76% de los encuestados considera que los trabajadores del sector privado desconocen los plazos con los que ellos cuentan para reclamar judicialmente un derecho vulnerado.

Tabla 6

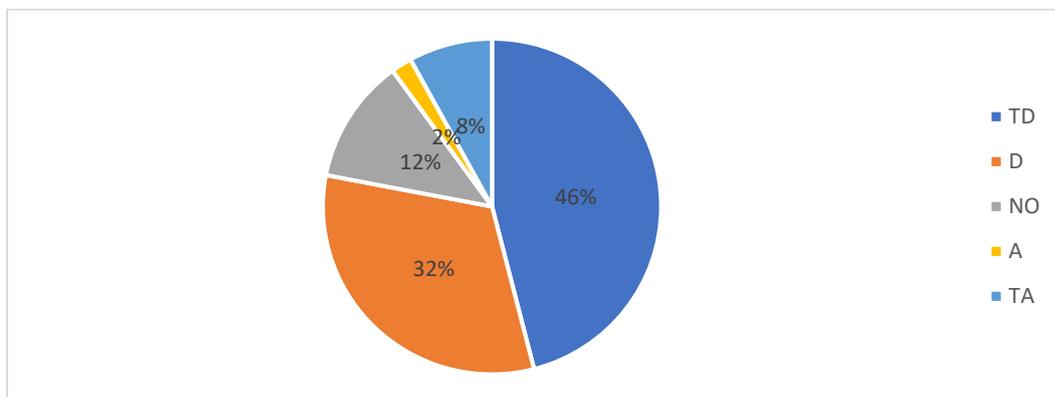
¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados?

Descripción	Fi	%
TD	23	46%
D	16	32%
NO	6	12%
A	1	2%
TA	4	8%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 6

¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados?



Nota: De los 50 encuestados, el 46% respondió estar totalmente en desacuerdo, seguido de un 32% que señala estar en desacuerdo, mientras que el 12% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 8% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Ante tales datos, se puede observar que el 78% de los informantes considera que los plazos para accionar judicialmente en temas laborales, no son los adecuados, por lo tanto se vulnera los derechos laborales.

Tabla 7

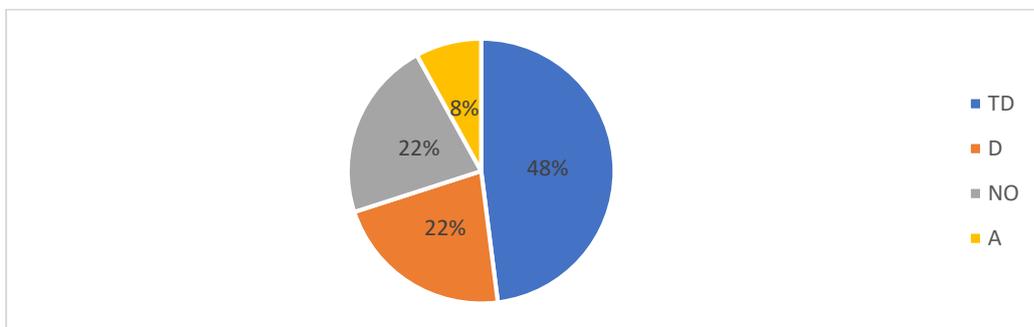
¿Considera usted, que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es el adecuado?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	24	48%
NO	11	22%
A	11	22%
TA	4	8%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 7

¿Considera usted, que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es el adecuado?



Nota: De la interrogante propuesta, el 48% respondió estar totalmente en desacuerdo, seguido de un 22% que señala estar en desacuerdo, mientras que otro 22% no opina respecto al tema, por otro lado, el 8% y el 22% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con ello podemos observar que el 70% de los informantes considera que el plazo de caducidad de 30 días, no es el adecuado para accionar ante una pretensión de indemnización por despido arbitrario.

Tabla 8

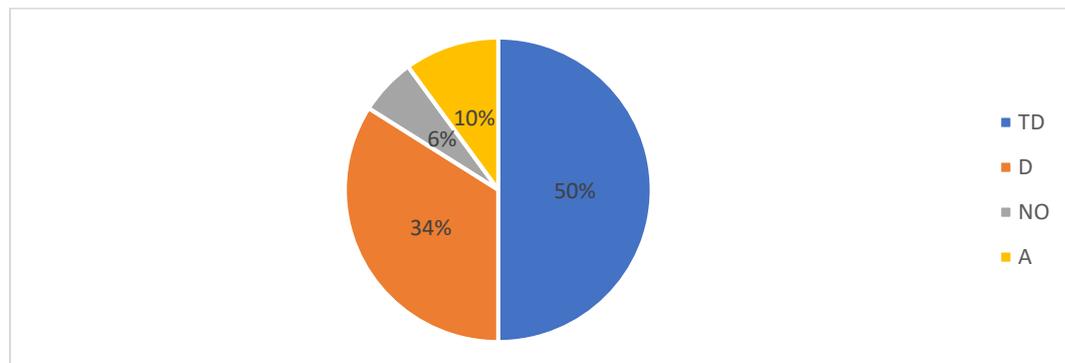
¿Considera usted, si el plazo de caducidad de 30 días estipulado en el artículo 36° del D.S. N°003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es compatible con la Constitución?

Descripción	Fi	%
TD	25	50%
D	17	34%
NO	3	6%
A	5	10%
TA	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 8

¿Considera usted, si el plazo de caducidad de 30 días estipulado en el artículo 36° del D.S. N°003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es compatible con la Constitución?



Nota: De la interrogante propuesta, el 50% de los informantes respondió estar totalmente en desacuerdo, seguido de un 34% que señala estar en desacuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el 10% restante han indicado estar de acuerdo. De ello, podemos observar que el 80% de los informantes considera que el plazo de caducidad que estipula el D.S. N° 003-97-TR, no es compatible con la constitución dado que limita el derecho de acción de los trabajadores para demandar indemnización en el supuesto de un despido arbitrario.

Tabla 9

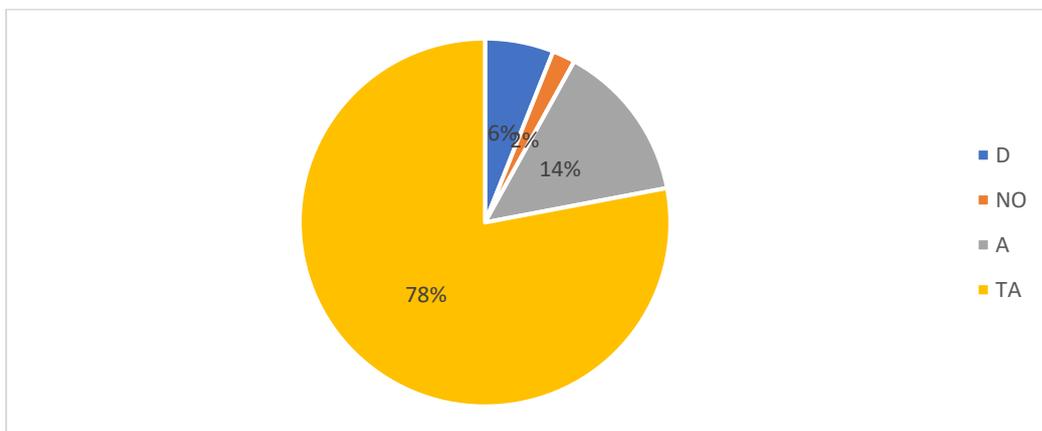
¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?

Descripción	Fi	%
TA	0	0%
D	3	6%
NO	1	2%
A	7	14%
TA	39	78%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 9

¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?



Nota: De la interrogante propuesta, el 78% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 14% que señala estar de acuerdo, mientras que el 2% no opina respecto al tema, por otro lado, el 6% han señalado estar en desacuerdo. De ello, podemos observar que casi la totalidad de los informantes consideran que el plazo de caducidad, atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, dado que esta figura elimina el derecho y la acción del pretensor.

Tabla 10

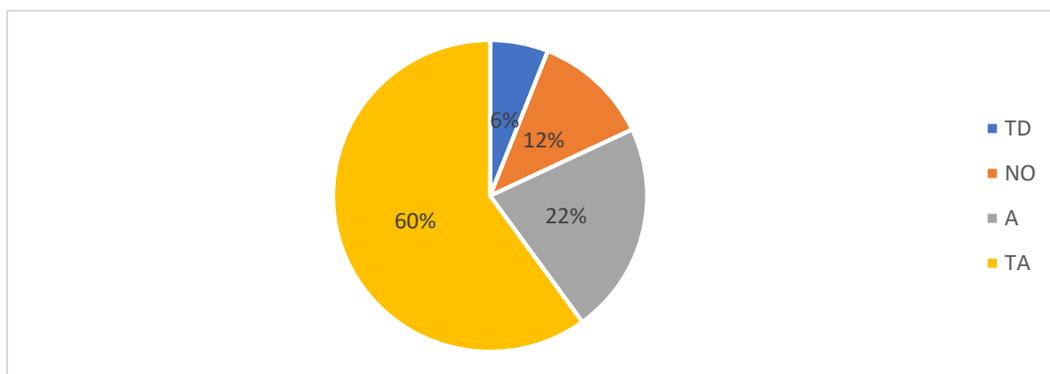
¿Cree usted, que con el plazo de caducidad se atenta contra la naturaleza del derecho laboral?

Descripción	Fi	%
TD	3	6%
D	0	0%
NO	6	12%
A	11	22%
TA	30	60%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 10

¿Cree usted, que con el plazo de caducidad se atenta contra la naturaleza del derecho laboral?



Nota: De la interrogante planteada, el 60% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo que el plazo de caducidad atenta contra la naturaleza del derecho laboral, seguido de un 22% que señala estar de acuerdo, mientras que el 12% no opina respecto al tema, por otro lado, el 6% han señalado estar totalmente en desacuerdo. De ello, observamos que el 88% de los encuestados se encuentran de acuerdo que el plazo de caducidad atenta contra la naturaleza del derecho laboral, dado que restringe drásticamente el derecho de acción de los trabajadores, con plazos diminutos.

Tabla 11

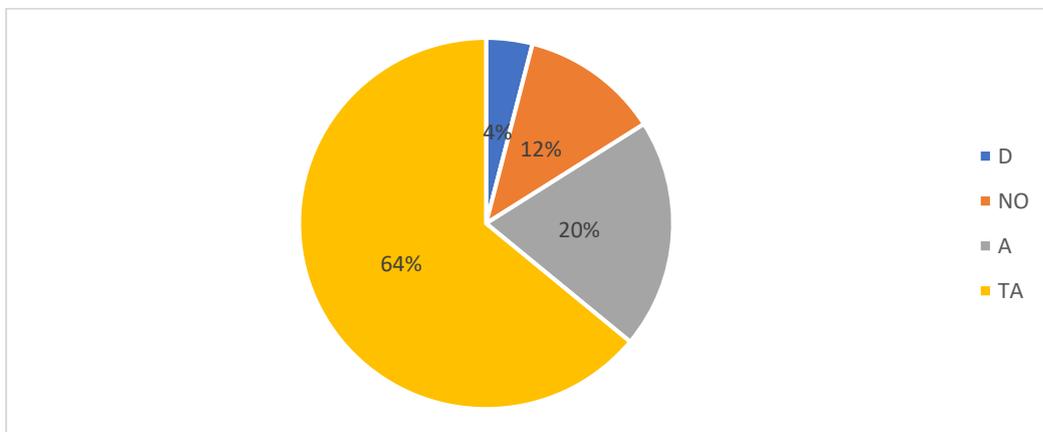
¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad, para que sea sustituido por la prescripción?

Descripción	Fi	%
TA	0	0%
D	2	4%
NO	6	12%
A	10	20%
TA	32	64%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 11

¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad, para que sea sustituido por la prescripción?



Nota: De los 50 encuestados, el 64% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 20% que señala estar de acuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el 4% ha señalado estar en desacuerdo. De ello, podemos observar que casi la totalidad de los informantes considera que si podría reinterpretarse el plazo de caducidad para que pueda ser sustituido la prescripción, dado que esta figura resguarda un plazo más razonable para poder accionar judicialmente.

Tabla 12

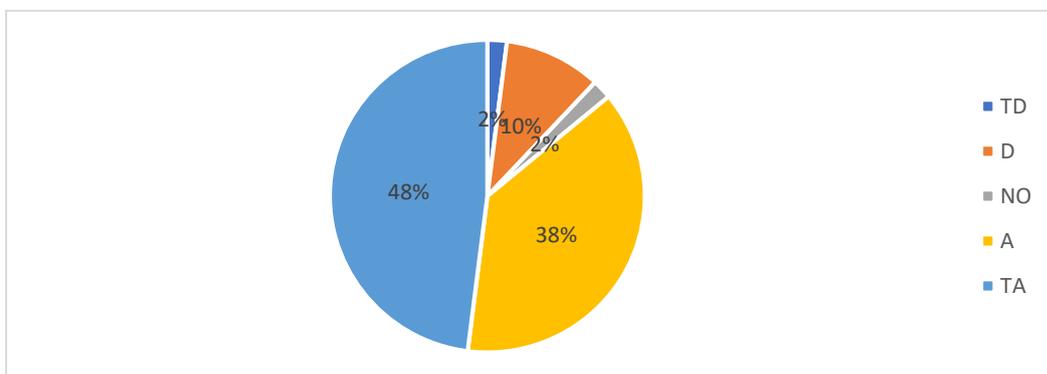
¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios, podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?

Descripción	Fi	%
TD	1	2%
D	5	10%
NO	1	2%
A	19	38%
TA	24	48%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 12

¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios, podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?



Nota: De la interrogante planteada, el 48% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 38% que señala estar de acuerdo, mientras que el 2% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 10% respectivamente, han manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que la gran mayoría de informantes considera que el plazo de prescripción de 4 años, sería más beneficiosa para los trabajadores, dado que, el derecho de acción se vería ampliado con un plazo más justo acorde al derecho laboral.

Tabla 13

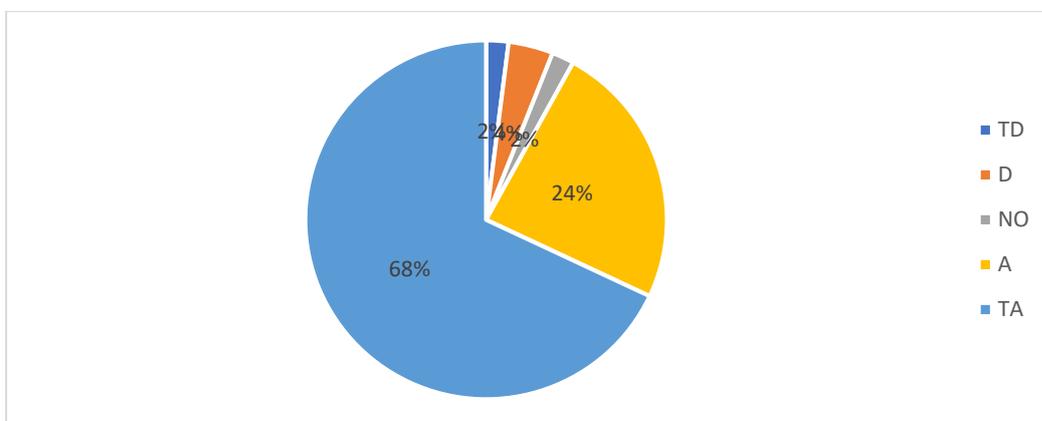
¿Considera usted, si elplazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N°27321, protege los derechos laborales?

Descripción	Fi	%
TD	1	2%
D	2	4%
NO	1	2%
A	12	24%
TA	34	68%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 13

¿Considera usted, si elplazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N°27321, protege los derechos laborales?



Nota: De la interrogante planteada, el 68% respondió estar totalmente de acuerdo que, el plazo de prescripción de 4 años que prevé la Ley N° 27321, protege los derechos laborales, seguido de un 24% que señala estar de acuerdo, mientras que el 2% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 4% respectivamente, han manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los datos obtenidos evidencian que el mayor porcentaje de informantes coinciden en que el plazo de prescripción de 4 años, protegería en mayor medida los derechos laborales, pues se amplía el derecho de acción.

Tabla 14

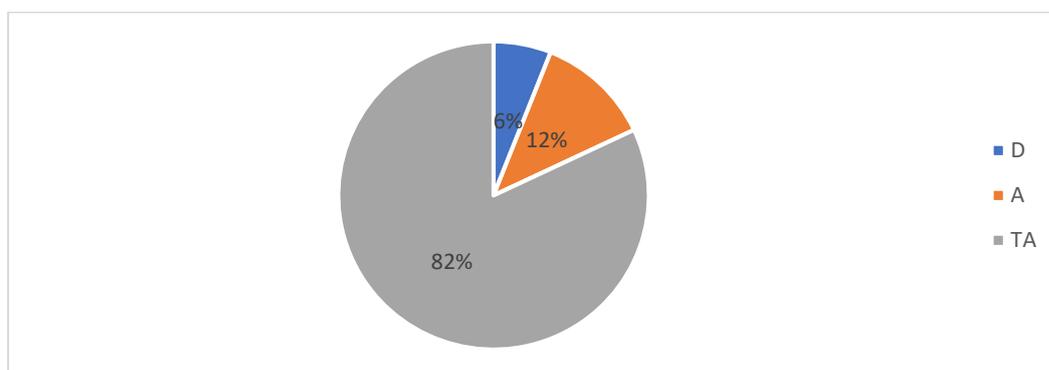
¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	3	6%
NO	0	0%
A	6	12%
TA	41	82%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 14

¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?



Nota: De la interrogante planteada, el 82% respondió estar totalmente de acuerdo que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario es más beneficioso que el plazo que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, seguido de un 12% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 6% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello, podemos concluir que resulta casi unánime en que los informantes coinciden que efectivamente el plazo de prescripción de 4 años es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días, dado que este último es muy restrictivo.

Tabla 15

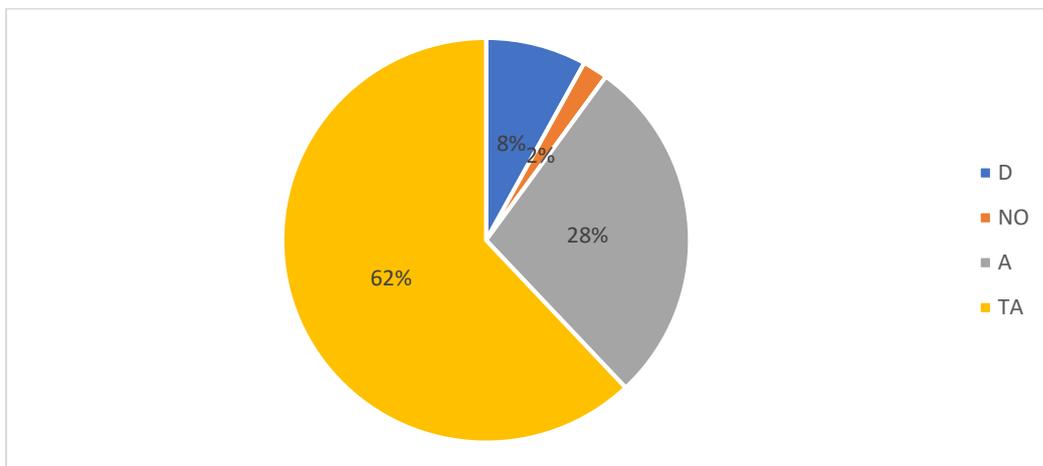
¿Considera usted, si el plazo de prescripción es compatible con la Constitución Política?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	4	8%
NO	1	2%
A	14	28%
TA	31	62%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 15

¿Considera usted, si el plazo de prescripción es compatible con la Constitución Política?



Nota: De los 50 encuestados, el 62% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo en que el plazo de prescripción es compatible con la Constitución, seguido de un 28% que señala estar de acuerdo, mientras que el 2% no opina respecto al tema, por otro lado, el 8% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello observamos que la posición mayoritaria de los informantes coincide en que el plazo de prescripción al resguardar plazos más amplios resulta más compatible con la constitución.

Tabla 16

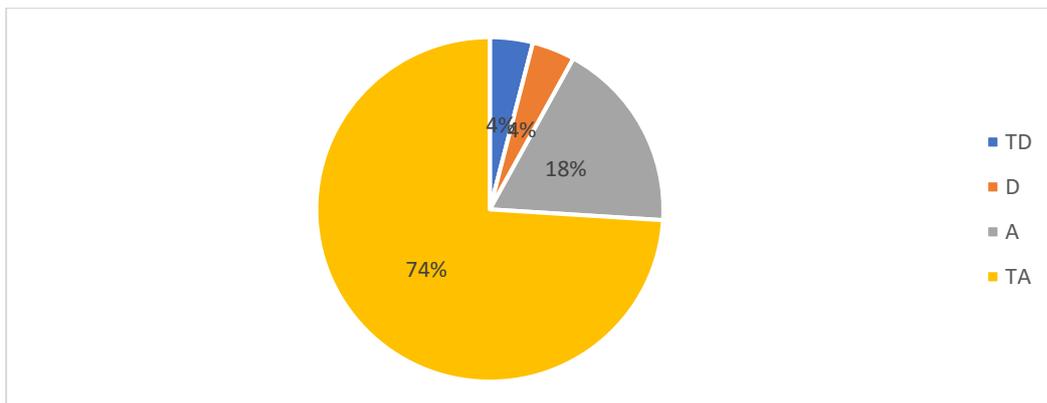
¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas?

Descripción	Fi	%
TD	2	4%
D	2	4%
NO	0	0%
A	9	18%
TA	37	74%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 16

¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas?



Nota: De la interrogante planteada, el 74% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 18% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 4% y el 4% respectivamente, ha manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 92% de los encuestados considera que el plazo de prescripción de 4 años, dado sus plazos más amplios protege en mayor medida el derecho de acción de aquellos trabajadores que desconoces de las normas laborales.

Tabla17

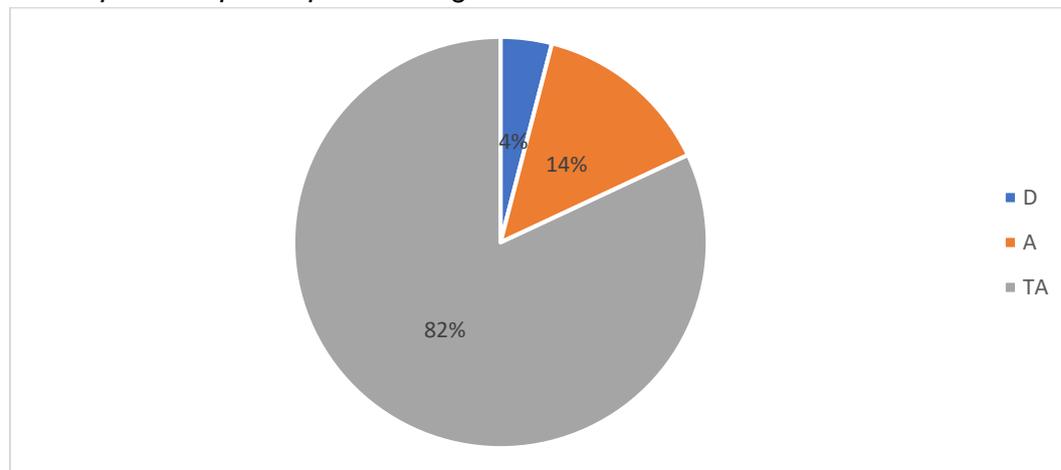
¿Considera usted que, en las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	2	2%
NO	0	0%
A	7	14%
TA	41	82%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 17

¿Considera usted que, en las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad?



Nota: De los 50 encuestados, el 82% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 14% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 4% ha manifestado estar en desacuerdo. De los resultados obtenidos podemos observar que casi la totalidad de los informantes coincide en que las pretensiones de indemnización por despido arbitrario debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad, dado que el plazo que resguarda el D.S. N° 003-97-TR restringe a su mínima expresión el derecho de acción de los trabajadores.

Tabla 18

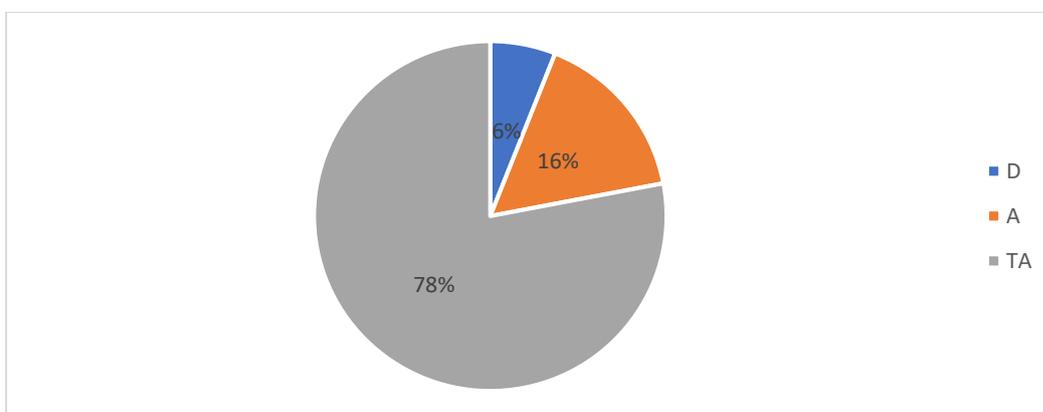
¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	3	6%
NO	0	0%
A	8	16%
TA	39	78%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 18

¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?



Nota: De la interrogante expuesta, el 78% respondió estar totalmente de acuerdo en la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, seguido de un 16% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 6% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello, podemos concluir que casi la totalidad de los informantes coincide en que la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, es viable y protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores, dado que la realidad actual exige que este artículo sea modificado a fin de que se resguarde el derecho de acción de los trabajadores.

Tabla 19

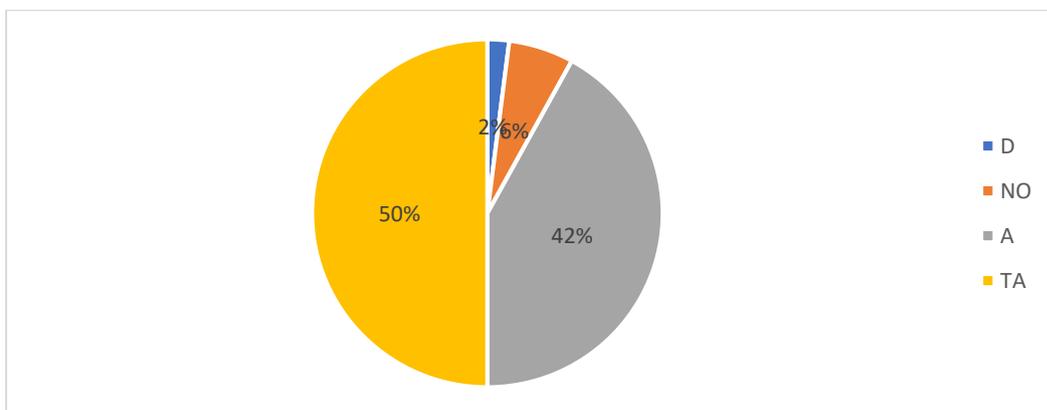
¿Cree usted, si sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?

Descripción	Fi	%
TD	0	0%
D	1	2%
NO	3	6%
A	21	42%
TA	25	50%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura

¿Cree usted, si sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?



Nota: De la interrogante propuesta, el 50% respondió estar totalmente de acuerdo en que, sí sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, seguido de un 42% que señala estar de acuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, solo el 22% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello, observamos que el mayor porcentaje de informantes coincide en que si es viable la modificatoria del artículo 36, dado que esto implicaría otorgarle al trabajador un plazo mayor para ejercer su derecho de acción y demandar judicialmente una compensación económica en el supuesto de un despido arbitrario.

Tabla 20

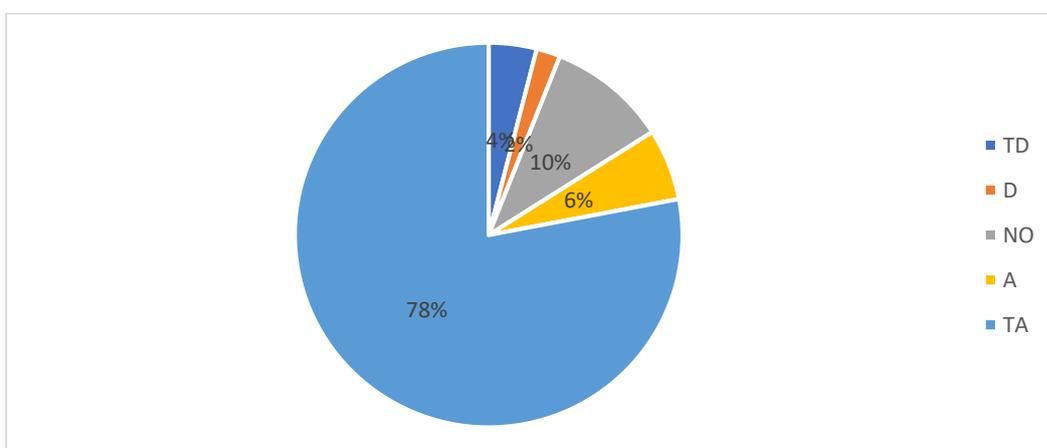
¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?

Descripción	Fi	%
TD	2	4%
D	1	2%
NO	5	10%
A	3	6%
TA	39	78%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada por el autor

Figura 20

¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?



Nota: De la interrogante planteada, el 78% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 6% que señala estar de acuerdo, mientras que el 10% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 4% respectivamente, han manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 84% de los informantes coinciden en que los legisladores deben modificar el artículo 36, dado que el plazo que resguarda este artículo es muy restrictivo, más aún si se tiene que las pretensiones de indemnización por despido arbitrario no buscan restablecer la relación laboral, sino únicamente busca obtener una compensación económica que compense los daños ocasionados.

3.2.- Discusión

En cuanto a este punto, debemos resaltar los datos más relevantes de las encuestas aplicadas (50), con el propósito de evidenciar si la problemática abordada inicialmente, tiene o no arraigo en la realidad socio laboral y en base a ello determinar la productividad de la investigación. Todo ello, cotejándola y comparándola con la teoría expuesta en el marco teórico y antecedentes, en consonancia con los resultados recabados, determinando de esta forma, las diferencias, similitudes e incompatibilidades, a fin de dar una respuesta coherente a los objetivos de esta tesis.

Respecto a la interrogante N° 1 ¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?, se tiene que, el 74% respondió estar totalmente en desacuerdo que los trabajadores conozcan sus derechos laborales, seguido de un 20% que indica estar en desacuerdo, mientras que el 4% y 6% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Con ello podemos observar que un gran porcentaje de informantes considera que, en la práctica laboral, los trabajadores no conocen la totalidad de sus derechos laborales, es decir, ignoran las disposiciones que contempla el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto legislativo N° 728, y como consecuencia de ello, se ven privados de ciertos derechos que por ley les corresponden, tales como, el pago íntegro de beneficios sociales u cualquier otra compensación económica.

Sobre la interrogante N° 3 ¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores? Se tiene que, el 68%, respondió estar de acuerdo que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por los empleadores, es decir, consideran que el empleador al ser la parte más fuerte de la relación de trabajo, utiliza su jerarquía para vulnerar y aprovecharse del desconocimiento y la necesidad de laborar del trabajador, hecho que se condice con lo expuesto por Gomes (2000), en el que ha indicado que, el empleador al ser la parte más fuerte en la relación de trabajo, siempre estará en mejor posición que el trabajador y en aquel escenario que se

aproveche de su jerarquía y cometa abusos contra sus trabajadores, ya sea en el aspecto remunerativo, beneficios sociales o en el peor de los casos un despido arbitrario. Por otro lado, en cuanto a la misma interrogante, el grupo más pequeño que representa el 6% ha señalado estar en desacuerdo.

Referente a la pregunta N° 4 ¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad-prescripción)?, se tiene que el 44% de los informantes respondió estar de acuerdo, seguido de un 36% que señala estar totalmente de acuerdo, mientras que el 4% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 14% respectivamente, señalaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Con ello se puede observar que el 80% de los encuestados considera que los plazos para accionar judicialmente en temas laborales, son muy diminutos y como consecuencia se vulneren drásticamente los derechos laborales, dado que, el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece un mismo plazo de caducidad de 30 días, para tres supuestos jurídicos que son esencialmente distintos (nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad), mismos que persiguen en la práctica un fin distinto, y que no han sido diferenciados por los legisladores, pues una cosa es el aspecto del contenido esencial del derecho al trabajo y otra muy distinta en cuanto al aspecto económico.

En cuanto a la interrogante N° 5 ¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente? Se tiene que, el 46% respondió estar en desacuerdo, seguido de un 30% que señala estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 6% no opina respecto al tema, por otro lado, el 8% y el 10% respectivamente, señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Preciado ello, se observa que el 76% de los encuestados considera que los trabajadores del sector privado desconocen los plazos con los que ellos cuentan para reclamar judicialmente un derecho vulnerado y para ello, a modo de ejemplo, citamos la sentencia expedida por SEGUNDO JUZGADO TRABAJO DE CHICLAYO, contenida en la resolución número dos, del **Expediente N° 03313-2019-0-1706-JR-LA-02**, que resuelve declarar de oficio la improcedencia de la demanda por caduca (ver anexo 8), dado que el

demandante interpone la demanda de pago de indemnización por despido arbitrario fuera del término legal de 30 días que estipula el artículo 36 del Decreto supremo N° 003-97-TR. En tanto a ello, podemos concluir que efectivamente un gran porcentaje de trabajadores desconocen de plazos para accionar judicialmente.

Respecto a la pregunta N° 06 ¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados? Se tiene que, el 46%, respondió estar totalmente en desacuerdo, seguido de un 32% que señala estar en desacuerdo, grupos mayoritarios quienes coinciden en que los plazos dispuestos en la ley laboral no son los adecuados, por lo tanto, vulneran los derechos de los trabajadores, en ese sentido, dicho consenso mayoritario se condice con lo ya expuesto por **Morales (2016)**, en la tesis titulada “La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el derecho procesal civil”, es decir, el actor pretende que en aplicación de una vía alternativa como es el Código Civil, podría aplicarse supletoriamente los plazos que en dicha norma se estipula, en particular lo que prevé el artículo 2001, inciso 1, que se refiere al termino prescripción de 10 años para las acciones de daños y perjuicios, esto, bajo el argumento de proteger lo estipulado en el artículo 26° inciso 2 de la Carta Magna, norma que se refiere a que los derechos laborales son irrenunciables, aludiendo además a la aplicación de la norma favorable (p. 142). Mientras tanto, siguiendo el último peldaño de la pregunta un grupo minoritario recaído en el 2%, señaló estar de acuerdo que los plazos estipulados en la ley laboral son los adecuados.

Respecto a la pregunta 06, tabla 6, de los 50 encuestados, un total de 23 que representa el 46%, respondieron que se encuentran totalmente en desacuerdo que los plazos que prevé la ley laboral sean los adecuados para ejercer el derecho de acción, seguido de un 32% que señala estar en desacuerdo, grupos mayoritarios quienes coinciden que los plazos dispuestos en la ley laboral no son los adecuados, por lo tanto, vulneran los derechos de los trabajadores, en ese sentido, dicho consenso mayoritario se condice con lo ya expuesto por Morales (2016), en la tesis titulada “La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el derecho procesal civil”, es decir, el actor pretende que en aplicación de una vía alternativa

como es el Código Civil, podría aplicarse supletoriamente los plazos que en dicha norma se estipula, en particular lo que prevé el artículo 2001, inciso 1, que se refiere al término prescripción de 10 años para las acciones de daños y perjuicios, esto, bajo el argumento de proteger lo estipulado en el artículo 26° inciso 2 de la Carta Magna, norma que se refiere a que los derechos laborales son irrenunciables, aludiendo además a la aplicación de la norma favorable. Mientras tanto, siguiendo el último peldaño de la pregunta un grupo minoritario recaído en el 2%, señaló estar de acuerdo que los plazos estipulados en la ley laboral son los adecuados.

Respecto a la interrogante N° 9 ¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?, se tiene que, el 78% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo, es decir, sostienen que este plazo vulnera este principio constitucional; hecho que se condice con lo expuesto por el ya citado maestro Neves (2005), en el artículo científico titulado "La prescripción laboral", de la cual se infiere que, su posición en materia de derechos laborales, la circunscribe básicamente al criterio pro trabajador, es decir, bajo la premisa que emana de la Constitución de que los derechos laborales son irrenunciables, indica que, cuando exista incompatibilidad o contradicción con una norma de menor rango, la Carta Magna prevalecerá siempre sobre ellos. Postulado que es compartido por este investigador.

En cuanto a la pregunta 11 ¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad para que sea sustituido por la prescripción? Se tiene que, el 64% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 20% que señala estar de acuerdo, mayoría que concuerda que el plazo de caducidad debe reinterpretarse con el fin de no vulnerar los derechos laborales, situación que se condice con lo expuesto López (2017) en su tesis titulada "Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado" en la cual la actora pretende que el plazo de caducidad de 30 días previsto el art. 36° del D.S. 003-97-TR, se deje de aplicar supletoriamente en los procesos de reposición por despido incausado, sosteniendo que dicho plazo es inconstitucional y no se ajusta a la naturaleza constitucional

del derecho al trabajo, es por ello que intenta que en este tipo de procesos de reposición no se aplique el plazo de caducidad y que en su lugar se proceda a tomar en cuenta el plazo de prescripción que estipula el código civil, que es mucho más beneficioso para el trabajador dada su compatibilidad con la naturaleza de este derecho. Es por ello que, en esta tesis, al igual que en la mencionada investigación, se pretende sustituir el plazo de caducidad por uno prescriptivo, pues, esta figura jurídica ampara plazos más largos que resultan más beneficiosos para el trabajador despedido, además de ser compatible a los preceptos legales que emanan de la Constitución Política.

Respecto a la pregunta N° 12 ¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios, podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?, se tiene que, el 48% respondió estar de acuerdo, seguido de un 38% que señala estar de acuerdo, mientras que el 2% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 10% respectivamente, han manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que la gran mayoría de informantes considera que el plazo de prescripción de 4 años, sería más beneficiosa para los trabajadores, dado que, el derecho de acción se vería ampliado con un plazo más justo acorde al derecho laboral; dicho consenso se condice con lo expuesto por el maestro Carrasco (s/f) en el artículo científico titulado “Sobre la inexistencia del plazo de caducidad, para las acciones de despido fraudulento e incausados” ha indicado en sus conclusiones que, en nuestra legislación laboral peruana, además del D.S. N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 LPCL, existe la Ley especial N° 27321, vigente desde el 22 de julio del año 2000, que establece en su artículo único, el plazo de prescripción de 4 años para el ejercicio de aquellas acciones derivadas de un contrato de trabajo, la misma que se inicia computarse al día siguiente a la fecha de la contingencia laboral. Asimismo, alude que, a pesar de que en la práctica procesal, la prescripción solo se utiliza para reclamaciones en materia económica, correspondientes al pago de prestaciones sociales (gratificaciones de julio y diciembre, vacaciones, etc.), señala que el contexto de dicho dispositivo normativo no

tiene la característica de ser *numerus clausus*, sino uno *apertus*, por lo que dicha regulación no solo se limita únicamente a las prestaciones sociales, como erróneamente se piensa, sino que se encuentra abierta a que se pueda incorporar otro tipo de créditos que ostenten una similar naturaleza económica.

Postulado que es compartido por el investigador del presente, pues al ser la indemnización por despido arbitrario, un resarcimiento puramente económico, le es viable que se le pueda aplicar el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley Especial N° 27321 y no el plazo de caducidad de 30 días que prevé el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, de esta forma se resguardaría los derechos laborales, los cuales de acuerdo al el contenido literal de la Constitución, tienen la característica de ser irrenunciables.

En cuanto a la pregunta N° 14 ¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?, se tiene que, de los 50 encuestados el 82% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 12% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 6% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello, podemos concluir que resulta casi unánime en que los informantes coinciden que efectivamente el plazo de prescripción de 4 años es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días, dado que este último es muy restrictivo, es en tanto a ello, que esta investigación se postula como aporte práctico, el modificar el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de que se sustituya el plazo de caducidad por la prescripción en las pretensiones de indemnización por despido arbitrario.

Respecto a la interrogante N° 16 ¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas?, se tiene que, el 74% de los informantes respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 18% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 4% y el 4% respectivamente, ha manifestado estar en desacuerdo y totalmente

en desacuerdo. De ello podemos observar que el 92% de los encuestados considera que el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321, es más beneficiosa para los trabajadores, más aún que, los trabajadores no conocen sus derechos laborales y tampoco conocen de plazos para accionar judicialmente. En tanto a ello, el postulado de esta investigación es viable, dado que se intenta sustituir el plazo de caducidad por la prescripción en las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, protegiendo de esta manera el derecho de acción de este sector vulnerable (trabajadores).

En cuanto a la interrogante N° 18 ¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?, se tiene que, el 78% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 16% que señala estar de acuerdo, por otro lado, el 6% ha manifestado estar en desacuerdo. De ello, podemos concluir que casi la totalidad de los informantes coincide en que la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, es viable y protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores, dado que en la realidad procesal los jueces al observar si la pretensión de indemnización por despido arbitrario es interpuesta fuera del plazo de caducidad de 30 días, es declarada improcedente por caduca. Circunstancia que causa un perjuicio irreparable para el trabajador afectado.

Finalmente, en cuanto a la pregunta N° 20 ¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?, se tiene que, el 78% respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 6% que señala estar de acuerdo, mientras que el 10% no opina respecto al tema, por otro lado, el 2% y el 4% respectivamente, han manifestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De ello podemos observar que el 84% de los informantes coinciden en que los legisladores deben modificar el artículo 36, dado que el plazo que resguarda este artículo es muy restrictivo, más aún si se tiene que las pretensiones

de indemnización por despido arbitrario no buscan restablecer la relación laboral, sino únicamente busca obtener una compensación económica que compense los daños ocasionados. En conclusión, podemos determinar categóricamente que el problema es latente y que para evitar la vulneración del derecho de acción de los trabajadores urge la modificatoria del artículo en debate.

Aporte de la investigación

PROYECTO DE LEY

SUMILLA: LEY QUE ADICIONA Y MODIFICA EL ARTÍCULO 36° DEL DECRETO SUPREMO 003-97 T. U. O. DEL DECRETO LEGISLATIVO 728- LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.

Michael Franklin Gonzales Laines, estudiante de la Escuela de Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta la siguiente propuesta:

Exposición de motivos

La Constitución Política de 1993, en el artículo 107°, párrafo segundo, estipula que los ciudadanos tienen derecho a proponer una iniciativa legislativa de conformidad con la ley. En otras palabras, dicho dispositivo legal faculta a cualquier ciudadano a poder plantear una propuesta legislativa que permita contribuir a la solución de un determinado conflicto surgido de la realidad social.

En ese sentido, la propuesta planteada significaría una mejora a la protección de los derechos de los trabajadores del sector privado, quienes, siendo la parte de débil en una relación laboral, están al acecho de supuestas arbitrariedades que se puedan cometer en su contra, tales como el problema que ahora se acota.

El conflicto en específico radica en que artículo 36° del Decreto Supremo 003-97 T. U. O. del Decreto Legislativo 728- LPCL, estipula que el plazo para accionar judicialmente en los casos

de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho.

Dispositivo legal que precisa el mismo plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos evidentemente distintos (nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad) y que por su naturaleza exigen la regulación de un plazo diferente, sin embargo, el legislador a omitido plasmar estas diferencias que son fundamentales para identificar cada supuesto, violando así los derechos laborales, cuya protección tiene la característica de ser irrenunciable e imprescriptible.

Entre los supuestos previstos el art. 36°, los efectos de esta propuesta legislativa, sólo recae en lo que se refiere al despido arbitrario, concordado con el art. 34°, párrafo segundo, en definitiva encaminado al cobro de una compensación económica como consecuencia de este (no reposición laboral), esto es, únicamente para aquellas reclamaciones encaminadas al cobro de una indemnización por despido arbitrario, ya que a diferencia de los demás supuestos contemplados en el art. 36° y jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional (despido incausado y despido fraudulento), en esencia debería tener un tratamiento diferente y no se le debe aplicar el plazo de caducidad de 30 días, pues la naturaleza de éste es puramente económico, distinto de la demanda de reposición, donde el solicitante, en caso de que el reclamo sea declarado fundado, el vínculo laboral con el empleador se restablecerá.

Ahora bien, en cuanto al pago indemnizatorio como consecuencia de un despido arbitrario, éste se encuentra contemplada en el art. 38° del Decreto en comento, dispositivo legal que ha reglamentado y tasado, el monto que corresponde como indemnización en caso de un despido arbitrario, en nuestro caso ésta es igual a una remuneración y media mensual por cada año completo de trabajo, cuyo límite es de 12 salarios, lo mismo que calculado en años de servicios corresponde a 8.

De lo expuesto precedentemente, se puede inferir que el pago de una indemnización por un despido arbitrario tiene la condición de ser puramente de carácter económico, ya que lo que

se busca con este tipo de pretensiones es únicamente la reparación del daño causado, más la no restitución, es decir, reingreso al centro de labores, siendo así aplicable el plazo de prescripción de 4 años estipulado en la Ley N°27321 (Ley de beneficios sociales), terminó que sería posible de emplear a este tipo de procesos, si tomamos como punto de partida los principios laborales que contempla la Constitución en el artículo 26°.

Asimismo, entre los principios que orientan el derecho laboral tenemos la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, es decir, en el caso de que exista dos o más normas que regulen un mismo hecho o situación jurídica, deberá aplicarse la norma que más le favorezca, en ese mismo sentido el maestro Plá Rodríguez (2009), indica que, ante la existencia de dos normas jurídicas aplicables a un mismo hecho, no debe aplicarse la norma correspondiente independientemente su jerarquía, sino que, en cada caso, se empleará la norma que más favorezca al trabajador. Es en ese sentido, la problemática materia de estudio, dada la existencia de dos normas que regulan dos plazos distintos (caducidad y prescripción) se debe aplicar la norma más favorable, por ser más beneficiosa.

Graficando el contexto anterior, si un trabajador es despedido arbitrariamente, perderá su derecho a cobrar una indemnización, sino interpone la demanda dentro del plazo de caducidad de 30 días.

Plazo que ampara una posición extrema que recae en el ejercicio del abuso del derecho, proscrito en el art. 103° de la Constitución, asimismo, implica también la vulneración del derecho fundamental al trabajo, mediante la utilización de un término no autorizado por la Carta Magna.

Como se indicó en líneas ut supra, el pago de la indemnización por despido arbitrario tiene la naturaleza jurídica de ser un derecho social, derivado de la relación laboral, que tiene la característica de ser puramente económico, por lo que su acción no puede limitarse a un plazo de caducidad, por lo que dicho reclamo se encuentra amparado por la prescripción, tutelado por la Ley N°27321, cuya vigencia data desde el 23 de julio del 2000, (fecha posterior

al D.S. N°003-97-TR, T.U.O, del D.Leg. 728), cuyo artículo único estipula que: “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 años, contados a partir del día siguiente en que se extingue la relación laboral”.

Asimismo, es necesario señalar que las disposiciones de la Ley N°27321, no especifican excepciones, ni señala los alcances de acción de esta norma, además, se puede advertir que, del texto literal de dicho dispositivo legal, no es cerrado, y que se limite únicamente a los reclamos de beneficios sociales, como erradamente se piensa, sino que se está abierto a que se pueda incorporar otro tipo de pretensiones que tengan similar naturaleza puramente económica. Precisado esto, podemos decir que aquí la caducidad respecto al pago de la indemnización por despido arbitrario, queda desplazada por la prescripción.

Efecto de la vigencia de la norma

Este Proyecto de Ley, pretende adicionar y modificar el artículo 36° del D.S. N°003-97, T.U.O. del D.Leg. N°728- LPCL, a fin de proteger los derechos de los trabajadores que encuentren o sean despedidos arbitrariamente en un futuro y que no opten por una reposición laboral, pero si por el pago de la indemnización, para que en un plazo máximo de 4 años puedan interponer su demanda de indemnización por despido arbitrario, en base a una remuneración y media por año laborado.

Análisis del costo beneficio

Esta propuesta legislativa no implica mayores gastos para el erario nacional, por el contrario, beneficiará en gran medida la seguridad de los derechos laborales, tomando como punto de partida el supuesto de que toda regla establecida por principio constitucional debe favorecer al trabajador. De esta forma, se garantizará el derecho de acción de los trabajadores para exigir una indemnización por despido arbitrario en un plazo mayor a los 30 días señalado en el D.S. N°003-97, T.U.O.

Fórmula Legal

LEY QUE ADICIONA Y MODIFICA EL ARTÍCULO 36° DEL D.S. 003-97-TR DEL T.U.O. DEL D.LEG. 728-LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1°. - Modifíquese el art. 36 del D.S. 003-97-TR. del T.U.O del D. Leg. 728, que quedará redactado como sigue:

Artículo 36°. - El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caducan a los 30 días naturales de producido el hecho.

La Caducidad de la acción no limita el derecho del trabajador a demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador.

En los casos por despido arbitrario, si el trabajador no opta por la reposición, sino por el pago de una indemnización, se aplicará el mismo plazo de prescripción dispuesto en el párrafo anterior.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve una vez transcurrido impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción (...).

Chiclayo, noviembre de 2023

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- Conclusiones

- En el presente trabajo de investigación, se ha logrado determinar que el 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, vulnera el derecho de acción de los trabajadores, dado que, éste artículo establece un mismo plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos esencialmente distintos (nulidad de despido, **despido arbitrario** y hostilidad) y que por su naturaleza exigen la regulación de un plazo diferente, sin embargo, el legislador a omitido plasmar estas diferencias que son fundamentales para identificar cada supuesto, violando así los derechos laborales, cuya protección tiene la característica de ser irrenunciable e imprescriptible.
- De los datos obtenidos de la investigación se ha logrado determinar que si posible reinterpretar el plazo estipulado en el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir la caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, dado que la naturaleza de esta pretensión a diferencia de las demás que establece el artículo 36 (despido nulo, despido arbitrario y hostilidad) es puramente de carácter económico al igual que un beneficio social, distinta a una reposición, cuya consecuencia está ligada al contenido esencial del derecho al trabajo, en cambio con el cobro de la indemnización por despido arbitrario, la relación laboral se extingue permanentemente, en ese sentido resulta razonable sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en este tipo de pretensiones de conformidad a la Ley N°27321, que prevé un plazo de prescripción de 4 años, para las acciones derivadas de una relación laboral (beneficios sociales) y como consecuencia de ello, el derecho de acción de los trabajadores afectados por la arbitrariedad del empleador se vería protegida con un plazo más amplio.

- A fin de concretizar el problema abordado inicialmente, el investigador ha concluido que para dar solución a la problemática de este trabajo de investigación, la solución más coherente y certera, fue diseñar un proyecto de ley que modifique el artículo 36° del decreto legislativo N° 003-97-TR, a efectos de incorporar un nuevo párrafo legal en la que, si el trabajador no opta por la reposición, sino por el pago de una indemnización, se aplicará el mismo plazo de prescripción dispuesto para el cobro de beneficios sociales, contenida en la Ley N°27321, que prevé un plazo de prescripción de 4 años, norma que se aplicaría supletoriamente en este tipo de supuestos, por ser compatible con los derechos de orden económico derivados de la relación laboral, en aplicación del principio de la norma más favorable.

4.2.- Recomendaciones

- El estado, al ser el garante y el encargado de proteger los derechos laborales, está obligado a través del Poder Legislativo a emitir normas que protejan en sentido estricto los derechos de los trabajadores, dado que al ser la parte más débil de la relación contractual, se encuentran al asecho de presuntas arbitrariedades por parte del empleador y que dichas acciones puedan causar perjuicios tanto en el aspecto económico, emocional, psíquico; que incluso pueda influir en un menoscabo irreparable.
- Previo a promulgación una ley laboral, se debe analizar la realidad social, cotejándola debidamente con la constitución, a fin de no vulnerar derechos fundamentales, además de diferenciar y plasmar las consecuencias jurídicas que amerita cada situación en concreto.
- Se recomienda y delega a los nuevos investigadores en temas de carácter socio laboral, tener siempre en mente que los derechos laborales, según la Constitución Política, tienen la característica de irrenunciables e imprescritibles, por ser prerrogativas que derivan del derecho al trabajo y que buscan de cierta forma la protección del núcleo familiar.

REFERENCIAS

Anacleto, V. (2012). Manual de derecho del trabajo. Lima: Grijley.

Aparicio, L. C. (2004). *Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido* (3ª edición ed.). Lima: Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004).
Extinción de la Relación Laboral: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.

Arce, E. (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (3ra ed.). Lima: Ara.

Arevalo, J. (2012). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Funadacion Ugarte de Pino.

Blancas, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. Asociación laboral para el desarrollo ADEC-ATC* (1ra ed.). Lima: Junio.

Blancas, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Lima.

Carrasco, J. (s/a). *Sobre la inexistencia del plazo de caducidad, para las acciones de despido fraudulento e incausados*. Obtenido de:
<http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/ARTICULO%20-%20SOBRE%20LA%20INEXISTENCIA%20DE%20PLAZO%20DE%20CADUCIDAD%20PARA%20DESPIDOS%20FRAUDULENTOS%20E%20INCAUSADOS.pdf>

Castillo, A. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C. Obtenido de
<https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>

Castillo, A. V. (2002). *Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa. Para optar el título de Abogado*. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bogotá. Obtenido de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, C. (24 de Junio de 1948). Decreto-Ley N° 2158. Bogota, Colombia. Obtenido de <http://akane.udenar.edu.co/derechopublico/CPT.pdf>

Código Sustantivo de Trabajo, C. (2011). Colombia. Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajo>

Congreso Nacional de Chile, C. (16 de enero de 2003). Código del Trabajo. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Santiago. Obtenido de https://www.leychile.cl/Consulta/m/norma_plana?idNorma=207436&org=cdr

Congreso Nacional, E. (2005). Código del Trabajo. *LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION*. Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitución Política. (31 de agosto de 1993). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.

Cornejo, J. (2003). Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana. *Themis(46)*, 287-297. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/issue/view/978>

Cuentas, E. (1997). El abuso del Derecho. *Revista de la facultad de derecho de la PUCP(51)*, 463-484. Lima. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/issue/view/658>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (29 de enero de 2010). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL, B. (8 de Diciembre de 1942). Ley General del Trabajo. Bolivia. Obtenido de <https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf>

Empleo. (26 de febrero de 2021). Desempleo en Colombia aumentó en enero de 2021.

Obtenido de:<https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/desempleo-en-colombia-aumento-en-enero-de-2021-6259>

Farroñan, A. (2019). Análisis de la indemnización por despidos incausados de los trabajadores en el régimen laboral privado en el proceso de amparo. *Tesis para optar el Título de Abogado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: SAN MARCOS.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Juape, M. (22 de Abril de 2013). Gestión. *Economía*. Lima. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E41FE18AEFF634C605257B6C005F3A3E/\\$FILE/GESTION22-04-2013.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E41FE18AEFF634C605257B6C005F3A3E/$FILE/GESTION22-04-2013.PDF)

Lopez, J. (2017). Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado. *Tesis para optar el título de abogado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/901>

Luna, R. Y. (2017). Orientaciones para la elaboración de tesis. Trujillo, Perú: Universidad cesar vallejo.

Machicado, J. (2013). La Prescripción. *Apuntes Jurídicos*. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2013/04/pre.html>

Mariano, V. (s.f.). La inexistencia del plazo de caducidad, para las acciones de depido fraudulento e incausado. Obtenido de <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/ARTICULO%20->

%20SOBRE%20LA%20INEXISTENCIA%20DE%20PLAZO%20DE%20CADUCIDAD
%20PARA%20DESPIDOS%20FRAUDULENTOS%20E%20INCAUSADOS.pdf

Morales, F. (2016). La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el derecho procesal civil. *Para optar el grado de maestro en derecho*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4686>

Morales, F. (2020). La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza. *Tesis para optar el título profesional de abogado*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel.

Moro, F. (2007). *Diccionario Jurídico Espasa*. Madrid: Espasa Calpe, S.A. .

Neves, M. (2005). La prescripción laboral. *Themis*(50), p. 39-46. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8745/9131>

Noreña, A. A. (Diciembre de 2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 269 y 279. doi:DOI: 10.5294/aqui.2012.12.3.5

Ossorio, M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Pacori, J. (2011). *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario* (1° edición ed.). Arequipa: URANIO.

Paraguay noticias. (julio de 2020). El desempleo en Paraguay aumenta un 7,9% en el primer trimestre del año. Obtenido de: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/noticias/paraguay-desempleo-aumento-primer-trimestre-new2020856962.html?idPais=PY>

Pino, G. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos .

Pla Rodriguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo* (2da ed.). Buenos Aires: Depalma.

Plá Rodriguez, A. (2009). *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Chiclayo: Grijley E.I.R.L.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (1999) Trujillo, acuerdo N° 01-99. Obtenido de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1abb848043eb77ff930fd34684c6236a/10_pleno+laboral+99.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1abb848043eb77ff930fd34684c6236a

Quiñones, S. P. (2014). *El despido laboral* (1° edición ed.). Lima: El Buho E.I.R.L.

Reuters (30 de julio de 2020). Ecuador registra más de 289.000 despidos durante pandemia, aunque cifra sería mayor por informalidad. Obtenido de: <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-ecuador-trabajo-idLTAKCN24V3OZ>

Solano, M. D. (2017). El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y(...). *Para optar por el grado de Licenciatura en Derecho*. Universidad de Costa Rica - Facultad de Derecho, Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio Brenes", Costa Rica. Obtenido de <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/M%C3%B3nica-Solano-Mata-Nicole-Damha-Najjar-TEISIS-COMPLETA.pdf>

Telefonica y Fetratel, STC 1124-2001-AA/TC-Lima (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2001).

- Torres, J. (2016). Gaceta Judicial. *Instituto de investigaciones jurídicas*(4). Asunción, Paraguay: Intercontinental. Obtenido de https://www.pj.gov.py/ebook//libros_files/Gaceta_Judicial_4_2016.pdf
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista Ius et Veritas - PUCP*(22), 164-179. Lima. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997/16421>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (1ª edición ed.). Lima: EL BUHO E.I.R.L.
- Toyama, J. (17 de octubre de 2019). ¿Se ha vuelto más caro el despido? *El comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/vuelto-caro-despido-jorge-toyama-234905-noticia/>
- Tribunal Constitucional. (2002). STC 01124-2001-AA/TC. Obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA%20Resolucion.pdf>
- Valderrama, M. (2014). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica* (3ra ed.). Lima: San Marcos.
- Vásquez, A. (1986). *Estudios de derecho del trabajo y de seguridad social T.1*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Vidal, F. (1985). *La prescripción y la caducidad en el código civil peruano*. Lima: Editores.
- Vidal, F. (2002). *Prescripción Extintiva y Caducidad* (4º edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Vinatea, L. (2004). La Adecuada Protección Procesal contra el despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de Marzo de 2003 emitida por el Tribunal constitucional. *Revista Derecho y Sociedad*(Nº 23).

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación de Tema de investigación



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0462-2023/FADHU-USS

Pimentel, 30 de mayo del 2023

VISTO

El oficio N° 0231-2023/FADHU-ED-USS de fecha 26 de mayo del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentado por el estudiante **GONZALES LAINES MICHAEL FRANKLIN** a fin de presentar la Investigación (tesis), y.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y devueltos a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

RESOLUCIÓN N° 0462-2023/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0231-2023/FADHU-ED-USS de fecha 26 de mayo del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: **ANÁLISIS DE LA PRETENSION DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPOSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR** a cargo del estudiante **GONZALES LAINES MICHAEL FRANKLIN** quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: **ANÁLISIS DE LA PRETENSION DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPOSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**, presentado por el estudiante **GONZALES LAINES MICHAEL FRANKLIN**.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2: Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo, **MG. Yanina Jannett Inoñan Mujica**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **1092-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado "ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, desarrollado por el estudiante: Michael Franklin Gonzales Laines, del programa de estudios de la Escuela Profesional de DERECHO, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Mg. Yanina Jannett Inoñan Mujica	DNI: 41612114	Firma: 
----------------------------------	---------------	--

Pimentel, 21 de junio de 2024

Anexo 3: Acta de Originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

Elaborado por el Bachiller **GONZALES LAINES MICHAEL FRANKLIN**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 10 de Julio de 2024.



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

Anexo 4: Instrumento



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA APLICADA A JUECES Y ABOGADOS DE LA JURIDICIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?					
2.- ¿Cree usted, que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?					
3.- ¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores?					
4.- ¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad - prescripción)?					

5.- ¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente?					
6.- ¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados?					
7.- ¿Considera usted, que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es el adecuado?					
8.- ¿Considera usted, si el plazo de caducidad de 30 días estipulado en el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es compatible con la Constitución?					
9.- ¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?					
10.- ¿Cree usted que, con el plazo de caducidad, se atenta contra la naturaleza del derecho laboral?					
11.- ¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad, a fin de que sea sustituido por la prescripción?					
12.- ¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?					
13.- ¿Considera usted, si el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N° 27321, protege los derechos laborales?					
14.- ¿Cree usted, si el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?					
15.- ¿Considera usted, si el plazo de prescripción es compatible con la Constitución Política?					
16.- ¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas laborales?					
17.- ¿Considera usted que, en las pretensiones de indemnización por despido arbitrario, debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad?					
18.- ¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?					
19.- ¿Cree usted, si sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del D.S.N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.					

20.- ¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?

--	--	--	--	--

Anexo 5: Validación del instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		ANGEL FREDY PINEDA RIOS
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	CIVIL - LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30
	CARGO	JUEZ SUPERIOR (P)
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ANALISIS DE LA PRETENSION DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Michael Franklin Gonzales Laines
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: ¿Proponer la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario? ESPECÍFICOS: 1.- Diagnosticar el estado actual del plazo de caducidad por despido arbitrario laboral. 2.- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo estipulado en el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir la caducidad por la prescripción, en la pretensión de

		<p>indemnización por despido arbitrario.</p> <p>3.- Diseñar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted, que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad-prescripción)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>10- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

07	<p>¿Considera usted, que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es el adecuado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Considera usted, si el plazo de caducidad de 30 días estipulado en el artículo 36° del D.S. N°003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es compatible con la Constitución?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que, con el plazo de caducidad, se atenta contra la naturaleza del derecho laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

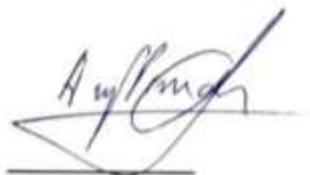
	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad, a fin de que sea sustituido por la prescripción?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Considera usted, si el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N° 27321, protege los derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

14	<p>¿Cree usted, si el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Considera usted, si el plazo de prescripción es compatible con la Constitución Política?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
16	<p>¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
17	<p>¿Considera usted que, en las pretensiones por indemnización por despido arbitrario, debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18	<p>¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Cree usted, si sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

20	<p>¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----	--	--

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Las preguntas guardan relación con el título y los objetivos de la tesis.</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p>Ninguna</p>	



Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		LITA REGINA PAOLA AVARADO TAPIA
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	22
	CARGO	JUEZ SUPERIOR (P)
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Michael Franklin Gonzales Laines
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: ¿Proponer la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario? ESPECÍFICOS: 1.- Diagnosticar el estado actual del plazo de caducidad por despido arbitrario laboral. 2.- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo estipulado en el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir la caducidad por la prescripción, en la pretensión de

		<p>indemnización por despido arbitrario.</p> <p>3.- Diseñar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted, que los trabajadores conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted, que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera usted, que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados drásticamente por sus empleadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Cree usted, que los derechos laborales son trasgredidos drásticamente por los diminutos plazos que estipula la Ley laboral (caducidad-prescripción)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera usted, si los trabajadores conocen los plazos para demandar judicialmente?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>10- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted, si los plazos que estipula la Ley laboral para accionar judicialmente son los adecuados?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

07	<p>¿Considera usted, que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es el adecuado?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Considera usted, si el plazo de caducidad de 30 días estipulado en el artículo 36° del D.S. N°003-97-TR, para demandar indemnización por despido arbitrario es compatible con la Constitución?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree usted, que el plazo de caducidad atenta contra el principio de "irrenunciabilidad" de los derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que, con el plazo de caducidad, se atenta contra la naturaleza del derecho laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

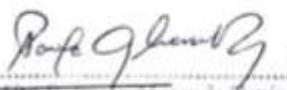
	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera usted, si podría reinterpretarse el plazo de caducidad, a fin de que sea sustituido por la prescripción?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Considera usted, si en los procesos por despidos arbitrarios podría aplicarse supletoriamente el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley 27321 (norma que regula el plazo para demandar beneficios sociales)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Considera usted, si el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N° 27321, protege los derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

14	<p>¿Cree usted, si el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, es más beneficioso que el plazo de caducidad de 30 días que estipula el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Considera usted, si el plazo de prescripción es compatible con la Constitución Política?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
16	<p>¿Cree usted, que el plazo de prescripción de 4 años para demandar indemnización por despido arbitrario, protege el derecho de acción de los trabajadores que desconocen de las normas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
17	<p>¿Considera usted que, en las pretensiones por indemnización por despido arbitrario, debería ser un plazo de prescripción en lugar de la caducidad?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18	<p>¿Considera usted que, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, para sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario, protegería en gran medida el derecho de acción de los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Cree usted, si sería viable para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

20	<p>¿Cree usted, que los legisladores deberían modificar el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al plazo de caducidad para demandar indemnización por despido arbitrario?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----	--	--

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Las preguntas guardan relación con el título y los objetivos de la tesis.</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p>Ninguna</p>	



 Juez Experto
 CSJLA PODER JUDICIAL

Anexo 6: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
ANÁLISIS DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A PROPÓSITO DE LA CADUCIDAD ESTABLECIDA EN EL ART. 36° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR	¿Cuáles son los fundamentos para viabilizar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario?	GENERAL: “Analizar la pretensión de indemnización por despido arbitrario a propósito de la caducidad establecida en el art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de proponer su modificatoria y sustituirla por el plazo de prescripción”	Es viable para los trabajadores que se encuentren o sean despedidos arbitrariamente, la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.	Independiente: Indemnización por despido arbitrario	Tipo de investigación.- Aplicada Enfoque.- Cuantitativa Diseño.- No experimental
		ESPECÍFICOS: 1.- Diagnosticar el estado actual del plazo de caducidad por despido arbitrario. 2.- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo estipulado en el art. 36° del D.S. N° 003-97-TR, a fin de sustituir la caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario. 3.- Diseñar la modificatoria del art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de sustituir el plazo de caducidad por la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario.		Dependiente: La caducidad	Técnicas e instrumentos Encuesta

Anexo 7: Jurisprudencia

EXPEDIENTE	03323-2019-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	JOSE LUIS VASQUEZ URBINA
DEMANDADO	CORPORACION ASFALTO Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC
MATERIA	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	ERLITA DIAZ PEREZ

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Chiclayo, DIECISIETE de Septiembre Del año dos mil diecinueve. -

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por **JOSE LUIS VASQUEZ URBINA** contra la **CORPORACION ASFALTO Y PAVIMENTOS CASTILLOSAC** sobre **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**.

II. ANTECEDENTES

a. Demandante:

El demandante presenta su demanda el 05.06.2019 y expone como fundamentos de su pretensión, lo siguiente: (i) Ingreso a laborar para la demandada **CORPORACION ASFALTO Y PAVIMIENTOS CASTILLO SAC** a partir del 10 de Mayo del 2005, obteniendo el cargo de **OPERADOR DE PLANTA DE ASFLATO**, percibiendo una remuneración de S/.2,693.00 nuevos soles, lo cual se acredita mediante recibos por honorarios que se emitieron hasta el año 2009, el cual era llenados por la empleadora, y pagados en efectivo. (ii) a partir del mes de Marzo del año 2009 la demandante fue incluida a planillas hasta el 31 de Marzo del 2019, lo cual es acreditado mediante boletas de pago. (iii) Cabe mencionar que en un inicio la demandada tuvo como razón social **ASFALTO Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC, con posterioridad cambio su razón social a CORPORACION ASFALTO Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC** para evitar cumplir con sus obligaciones laborales, siendo los mismos accionistas. (iv) la demandante no tuvo problema alguno desde la fecha que ingreso a laborar hasta el día 30 de marzo, en el que el gerente general de la empresa demandada le reclama él porque estaba realizando labores para las que no habría sido contratada, como eran de

apoyar a la persona que habían contratado para que vea una avería eléctrica dentro de la misma empresa, por lo cual el gerente de manera alturada le ordena que recoja sus pertenencias y que esta despedida. (v)siendo que el 01 de abril del 2019 la demandante realiza su denuncia laboral en SUNAFIL, donde programaron para el día 04.04.2019 la inspección laboral a dicha empresa, hecho que realizo sin ningún problema; después la empleadora llamo vía telefónica a la recurrente para informarle que fue despedida por faltar 3 días consecutivos a su centro laboral; además dicha empleadora el 29 de abril del presente año remitió una carta notarial donde se le pone en conocimiento el despido , pese que aun SUNAFIL no haya resuelto lo de la inspección a la dicha empresa.(vi) hasta la fecha la emplazada no ha cumplido con indemnizar a la recurrente, por lo que solicita una **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** por la suma de **S/. 56,104.16 (CINCUENTA Y SEIS MIL CIENTO CUATRO CON 16/100 SOLES)**, esto por haber trabajado 13años 10meses y 20dias de manera ininterrumpida; basado en que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año trabajado.

b. Admisión de demanda y Audiencia de conciliación:

Por Resolución Número UNO de folios 68 a 70, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación; llevándose a cabo en el día y hora programada con asistencia de la parte demandante y su abogado defensor; cabe mencionar que la parte demandada no concurrió; motivo por el cual se da por frustrada la etapa de conciliación. Seguidamente se precisan las pretensiones que son materia de juicio. Mediante Resolución Número TRES se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; y se citó a las partes procesales para que concurran al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima.

c. Contestación de demanda:

Se le declara REBELDE a la parte demandada

d. Audiencia de juzgamiento:

Se llevó a cabo en el día y hora programados con asistencia del demandante y su abogado defensor; se deja constancia de la inasistencia del demandado, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, difiriéndose el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

CADUCIDAD DE OFICIO:

PRIMERO: PREVIAMENTE, corresponde determinar si el derecho de acción del actor se encontraba vigente al momento de la interposición de la demanda. Debiendo entenderse que la **Caducidad** se caracteriza porque extingue el derecho material como consecuencia del transcurso del tiempo; si se ha interpuesto una demanda cuya pretensión está sustentada en un derecho que ha devenido caduco, entonces la pretensión en estricto no tiene fundamento jurídico por lo que ya no puede ser intentada. Esta situación es tan categórica para el proceso, que la norma le concede al Juez la facultad de declararla de oficio, y la consiguiente improcedencia de la demanda.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 36º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el plazo para accionar judicialmente por **nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales** de producido el hecho. Asimismo, se debe precisar que el plenario jurisdiccional laboral de 1999 (Acuerdo N° 01-99) determinó que el plazo para accionar judicialmente se aplican íntegramente las disposiciones del artículo 58º del Decreto Supremo N° 01-96-TR, por lo que dicho plazo se computa en los días de funcionamiento del Poder Judicial, excluyéndose sábados, domingos, feriados, días de duelo judicial. En otras palabras, este plenario determinó que el plazo para accionar judicialmente se computa en días hábiles.

TERCERO: En ese sentido y estando a lo expuesto precedentemente, para efecto del cómputo del plazo de caducidad, este juzgado toma en cuenta lo siguiente:

- ✓ El propio demandante en su demanda postulada manifiesta que cesó su relación laboral el 31.03.2019 (ver folios 61), asimismo en el acta de verificación de despido, se observa que la fecha de cese es el 30.03.2019 (folios 7), afirmación que es ratificada en la audiencia de juzgamiento a min. 5:18 a 5:50.
- ✓ La demanda la interpuso el 05 de junio del 2019 (ver sello de recepción – folios 59).
- ✓ Estando a lo expuesto, el cómputo del plazo se debe realizar desde el día siguiente hábil, es decir, desde el día 01.04.2019, por lo que contando los días hábiles, el accionante tuvo expedito su derecho para presentar su demanda hasta el día **14.05.2019**, sin embargo, su demanda la presentó el día **05.06.2019**, habiéndose excedido el plazo de caducidad prescrito en la ley para interponer dicha pretensión; por lo que corresponde declarar de OFICIO la caducidad de la pretensión de indemnización por despido arbitrario..

Por estos fundamentos, el **SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO** al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 29497 y demás normas pertinentes, Administrando Justicia a Nombre de la Nación,

RESUELVE:

DECLARAR IMPROCEDENTE LA DEMANDA por haber operado la CADUCIDAD de la pretensión demandada por JOSE LUIS VASQUEZ URBINA contra la CORPORACION ASFALTO Y PAVIMENTOS CASTILLO SAC.

CONSENTIDA y/o EJECUTORIADA que sea la presente resolución ARCHÍVESE por secretaria en la forma y estilo de ley. NOTIFÍQUESE.

Anexo 8: Jurisprudencia

EXPEDIENTE : 05858-2010-0-1706-JR-LA-03

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : LUCAS OLIVERA CORONADO
ESPECIALISTA : RAMIREZ SANDOVAL LUZ VICTORIA
LITIS CONSORTE : LP SERVICIO TEMPORAL SRL MANPOWER PERU SA
DEMANDADO : PROFUTURO AFP
DEMANDANTE : VALERIO PISCOYA SANCHEZ

CONTINUACION DE AUDIENCIA UNICA

En Chiclayo a las tres de la tarde del día veintidós de enero del dos mil diecinueve, ante el Primer Juzgado Laboral Transitorio que despacha el Señor Juez Lucas Olivera Coronado, con la intervención de la secretaria Luz victoria Ramírez Sandoval, se hizo presente el demandante Valerio Piscoya Sánchez, con Documento Nacional de Identidad N° 40148628 acompañado de su abogado Yony Diaz Villalobos con Registro ICAL N° 8110; asimismo se hicieron presentes por la parte demandada PROFUTURO AFP, representada por su abogada Camacho Vega María Jimena Natalia con Reg. ICAL 70939. **se deja constancia de la inasistencia de las demandadas: 1) MANPOWER PERU SA. 2) LP SERVICIO TEMPORAL S.R.L.** Con la finalidad de llevar a cabo la realización de la audiencia única programada en el expediente número 5858-2010.

En ese sentido el señor Juez realiza la audiencia de la siguiente manera:

Conforme se verifica de autos se encuentra pendiente de resolver la excepción de Caducidad, falta de legitimidad para obrar del demandado, y la excepción de prescripción de la acción, excepciones que han sido deducidas por la demandada PROFUTURO AFP. En consecuencia, se procede como sigue:

EXCEPCION DE CADUCIDAD:

RESOLUCION NÚMERO: VEINTISEIS

AUTOS Y VISTOS, Y CONSIDERANDO, PRIMERO.- Siendo que en audiencia única de fecha doce de octubre del año dos mil doce habiendo la demandada PROFUTURO AFP planteado Excepción de Caducidad, la magistrada de causa a fin de resolver, procedió a actuar como prueba de oficio, el Informe revisorio sobre la relación contractual del demandante con PROFUTURO, MANPOWER PERU SA Y LP SERVICIO TEMPORAL S.R.L suspendiendo la audiencia a fin de realizar el informe antes mencionado; Como se verifica de autos este despacho hizo todas las actuaciones conducentes para que prosperara su realización, sin embargo los esfuerzos realizados resultaron infructuosos, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, el tiempo transcurrido, además de que la presente causa se tramita con la Ley 26636-Ley Procesal de Trabajo. Este despacho resolvió mediante resolución veinticinco prescindir de la actuación del Informe revisorio sobre la relación contractual del demandante con PROFUTURO AFP, MANPOWER PERU SA Y LP SERVICIO TEMPORAL S.R.L., en consecuencia, se señaló fecha para la continuación de la audiencia única en esta fecha y hora. **SEGUNDO.-** Que mediante escrito de fecha 30.06.2011, la parte demandada PROFUTURO AFP. plantea excepción de caducidad, argumentando que entre la fecha de cese y la interposición de la demanda han transcurrido más de treinta días útiles para reclamar cualquier indemnización por supuesto despido, señala los periodos y empresas en las habría laborado el demandante y manifiesta que el término de la relación laboral fue por renuncia voluntaria y no procede la indemnización por despido; incidiendo que la demanda se interpuso (24-09-2010) con posterioridad al cese (31-07-2010), siendo evidente que ha transcurrido el plazo de caducidad de 30 días. Ampara su fundamento en el art. 36° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Por resolución tres de fecha 25 de julio del 2011, se confirió traslado al demandante de las excepciones plateadas por la demandada, sin embargo, no ha cumplido con la absolución respecto de la excepción de caducidad formulada.

TERCERO.- Corresponde en primer lugar analizar la virtualidad procesal de la pretensión formulada, siendo ésta: indemnización por despido arbitrario, la pretensión procesal exige pronunciamiento de mérito, en tanto y en cuanto, se haya formulado en el plazo establecido

en el artículo 36° del TUO de Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR¹, al expresar que "**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**". Debiendo considerarse el supuesto de hecho previsto en el cuarto considerando de la disposición normativa citada, como supuesto de suspensión del plazo de caducidad. **CUARTO:** La excepción de caducidad se encuentra dentro de lo establecido en el Código Procesal Civil, en su artículo 446° inciso 11, tiene como características básicas: **1º)** Ser un medio de defensa, que nuestro ordenamiento jurídico, le concede al demandado para extinguir la pretensión procesal, no obstante, el Código Civil prevé que la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente; medio de defensa que encuentra su justificación en que no puede iniciarse un proceso por parte de quien ya no detenta el interés para obrar; **2º)** Que la Excepción de caducidad importa la extinción, terminación, por falta de uso, por vencimiento del plazo fijado por Ley, de un derecho, en razón de no haberse propuesto la pretensión dentro del plazo señalado por Ley. Asimismo, dentro de la doctrina se implantan dos presupuestos para que una excepción se cumpla, estos son: que la pretensión tenga plazo fijado en la Ley para accionar y que se ejercite la acción después de haberse vencido el plazo. La figura jurídica de **la caducidad** se concreta, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos y no lo hace dentro de un lapso perentorio, pierde el derecho a entablar la acción correspondiente. Esto es, se compone de dos aspectos: La no actividad y el plazo. Esto es, es una institución del derecho material referida a actos, instituciones o derechos, siendo este último caso el de uso más común e interesante para el proceso. Se caracteriza porque extingue el derecho material como consecuencia del transcurso del tiempo; si se ha interpuesto una demanda cuya pretensión está sustentada en un derecho que ha devenido caduco, entonces la pretensión en estricto no tiene fundamento jurídico por lo que ya no puede ser intentada. Esta situación es tan categórica para el proceso, que puede declararse la improcedencia de la demanda, si

¹Treinta días naturales de producido el hecho.

aparece del solo examen de ésta al momento de su calificación inicial, pudiendo asimismo deducirla el demandado vía excepción, o también la norma concede al Juez la facultad de declararla de oficio, tal y como ha sucedido en autos. **SEXTO:** Ahora, respecto al plazo de caducidad debemos expresar que no deben considerarse en el cómputo del referido plazo los días por ***“falta de funcionamiento del Poder Judicial”***, que describe el artículo 58° del Decreto Supremo 001-96-TR, concepto que utiliza, a su vez, el artículo 69° del TUO de la Ley de Fomento del empleo, Decreto Supremo N.° 05-95-TR - sustancialmente análogo al artículo 36° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR-, que comprende, además los ***“días de suspensión del Despacho Judicial, conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial”***, que establece que ***no hay Despacho Judicial los días Sábado, Domingos y feriados no laborables*** y los de duelo nacional y judicial. Asimismo, por inicio del Año Judicial y por el día del Juez. Además, por el ***Acuerdo por unanimidad número 3.2, del Pleno Jurisdiccional Supremo en Material Laboral 2014***, que señaló que ***“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR.[plazo que resulta aplicable a la pretensión de indemnización por despido arbitrario]***. Interpretación que se inspira en el principio *pro actione*, en el sentido de permitir la mejor optimización del ejercicio de acceso a la jurisdicción laboral. **SEPTIMO:** Que, bajo el contexto descrito, se puede advertir del texto de demanda, que el demandante alega, que fue despedido el **01 de julio del año 2010** por tanto **el plazo de caducidad empezaría a computarse desde el siguiente día hábil, es decir desde el día 02 de julio del 2010;** siendo así computado el plazo conforme al párrafo precedente se tiene que el plazo habría caducado el **18 de agosto del 2010**, en tanto que de autos se advierte que la pretensión formulada en su demanda respecto de: indemnización por despido arbitrario, fue presentada **el día 24 de setiembre del 2010 según corre a folios 1-72;** por tanto, efectuado el cómputo del plazo de Ley, se advierte que la demanda se ha presentado cuando el plazo ya había caducado para la pretensión formulada en su demanda

respecto de: indemnización por despido arbitrario. Por las consideraciones expuestas y los dispositivos legales citados: **SE RESUELVE: DECLARAR FUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD** propuesta por la demandada respecto de la **PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**. En este estado consultada a la parte demandante sobre la resolución expedida manifestó que no se encuentra conforme, por lo que se le concede el plazo de ley para que fundamente su apelación.

EXPEDIENTE	03467-2017-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	JOSE MARIA PASTOR MORI
DEMANDADO	EMPRESA DE TRANSPORTES EL AMAUTA S.R.L.
MATERIA	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	LUIS MIGUEL CHAPOÑAN VIDAURRE

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRECE

Chiclayo, DIECIOCHO de abril Del año dos mil veintidós.

ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por don JOSE MARIA PASTOR MORI contra la EMPRESA DE TRANSPORTES EL AMAUTA SRL, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

ANTECEDENTES:

a) Demanda

Que, con fecha 01.08.2017 subsanada el 14.11.2017, el señor JOSE MARIA PASTOR MORI interpone demanda solicitando como pretensión principal el pago de una indemnización por despido arbitrario en la suma de S/ 11,800.00 Soles y como pretensión accesoría solicita el pago de sus beneficios sociales tales como CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones impagas por el período comprendido entre el 21 de enero del 2006 hasta el 16 de junio del 2017, demanda que la dirige contra EMPRESA DE TRANSPORTES EL AMAUTA SRL, EMPRESA DE TRANSPORTES 6 HERMANOS S.R.L. Y EMPRESA DE TRANSPORTES MISHHELL R&S SRL, así como el pago de intereses legales, costas y costos. Expone como fundamentos de hecho los siguientes: (i) Indica que ingresó a trabajar para la demandada (sin

indicar el nombre) el 21.12.2006, desempeñando el cargo de CHOFER de las unidades con las que la empresa demandada desempeñaba su giro principal, percibiendo una remuneración mensual de S/ 750.00; (ii) Con fecha 16.06.2017 fue objeto de despido, en razón que el Gerente General de la empresa demandada, con fecha 15 de junio del 2017, transfirió en venta la totalidad de los vehículos a favor de las empresas codemandadas, sin que se curse al recurrente comunicación por escrito, siendo su record laboral de 10 años, 5 meses y 22 días, solicitando la suma de S/ 11,800.00 Soles por indemnización por despido arbitrario. (iii) alega que, durante la vigencia de su relación laboral, no se le ha otorgado vacaciones que por ley le correspondían, así como tampoco las gratificaciones a las que tiene derecho todo trabajador y el pago de su CTS, solicitando el pago de S/ 55,322.80 por los conceptos antes mencionados.

b) Admisión de la demanda y audiencia de conciliación.

Por Resolución Número DOS de fecha 01.12.2017 de folios 59 a 61, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programada, con asistencia de la parte demandante y de su abogado patrocinador y dejando constancia de la inasistencia de las empresas demandadas pese a encontrarse debidamente notificadas, generando su rebeldía automática, por la cual, se dio por frustrada la conciliación. Citándose a las partes para la Audiencia de Juzgamiento, registrando su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos.

c) Contestación de demanda.

La demandada se encuentra REBELDE (folios 36)

d) Audiencia de juzgamiento.

La misma que se llevó a cabo el día y hora programada mediante resolución cuatro, con asistencia de la parte demandante y su abogado defensor, dejando constancia de la inasistencia de la empresa demandada, registrándose su desarrollo e incidencias en el

sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Posteriormente, se inició el desarrollo del Juzgamiento, finalmente se difiere el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

III FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

PRIMERO: A efectos de resolver la pretensión de tutela jurisdiccional efectiva solicitada por el actor este Juzgado considera pertinente pronunciarse sobre las siguientes pretensiones materia de juicio:

1. Determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario.
2. Determinar si corresponde otorgar los beneficios sociales que solicita el actor (CTS, gratificaciones impagas, vacaciones no gozadas).

SEGUNDO: El artículo 1° de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, señala: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vista del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC- sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”.

TERCERO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada

protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares. Asimismo, el artículo 139°.3 de la Constitución del Estado, consagra el derecho al debido proceso legal o lo que, con más propiedad, se denomina también “tutela procesal efectiva”, mediante el cual se garantiza un diverso haz de atributos, que, si inicialmente surgieron como garantías del individuo dentro de un proceso, ahora se ha convertido en una institución que asegura la eficacia de la potestad jurisdiccional del Estado. La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

CUARTO: Que, uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el deber de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez le corresponde resolver.

QUINTO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición

Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

Del contrato de trabajo.

SEXTO: Al respecto, para poder determinar la existencia del vínculo de trabajo se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato: sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que: el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

ANÁLISIS DEL CASO:

RESPECTO A LA PRIMERA Y SEGUNDA PRETENSIÓN: Determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario y si corresponde otorgar los beneficios sociales que solicita el actor (CTS, gratificaciones impagas, vacaciones no gozadas).

SÉPTIMO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, éste Juzgador considera adecuado determinar la naturaleza de la relación laboral entre las partes procesales, el tiempo de servicios y el monto de las remuneraciones, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, ello por aplicación del

Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez² es un: “principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)”.

OCTAVO: Atendiendo a lo indicado en el considerando precedente tenemos que, el accionante en su demanda postulada manifiesta que ingresó a trabajar para la demandada el 21.12.2006 hasta el 16.06.2017 que fue objeto de despido, desempeñando el cargo de CHOFER. Siendo así, de la revisión de los medios probatorios actuados, así como de las audiencias realizadas, se arriba a las siguientes conclusiones:

Que, a folios 31 a 38 obra el estado de cuenta de los aportes obligatorios a PRIMA AFP, con lo que se acredita la relación laboral existente entre el demandante y la demandada se inició el 01.01.2008 hasta el 31.10.2014 esto en la medida que durante este periodo la empresa emplazada TRANSPORTES EL AMAUTA SCRL aparece como aportante a su fondo (ver folios 31 a 35 ida y vuelta), siendo esto así y atendiendo a que el accionante no ha cumplido con aportar más pruebas que acrediten su afirmación,

Durante los meses de diciembre del 2016 a abril del 2017, habría laborado para la empresa INGENIERIA SOCIEDAD ANONIMA NORTE, así se desprende de los aportes obligatorios a PRIMA AFP que obran a folios 36.

Durante el periodo de noviembre del 2014 a noviembre del 2016 no existe pruebas que permita determinar para que empresa o empresas laboro el accionante.

Si bien a folios 90 a 116 obran diferentes documentos como tickets de balanza, boletas de compra de combustible, tickets de peso, copias de DNI, sin embargo, dichos documentos no

² GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo – Ley Procesal del Trabajo”, Editorial San Marcos, 2ª edición, 2006, página 62.

han sido incorporados al proceso, razón por la cual, este juzgador no se encuentra vinculado a valorarlos.

De lo indicado, se arriba a la conclusión que el accionante ha mantenido una relación laboral con la demandada TRANSPORTES EL AMAUTA SCRL durante el periodo 01.01.2008 hasta el 31.10.2014, haciendo un récord de trabajo efectivo de 06 años y 10 meses.

NOVENO: Ahora bien, al haber la parte accionante cumplido con el supuesto de probar la relación laboral y su récord laboral, correspondiendo a la demandada la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones de índole legal, convencional y de otra naturaleza. Ahora en cuanto al monto de las remuneraciones, al no existir medio probatorio que acredite cuanto es el monto de la remuneración mensual que percibía el accionante, corresponde la liquidación de los derechos laborales, sean liquidados en función al histórico de la remuneración mínima legal, ya que ningún trabajador puede percibir por debajo de dicha remuneración. Así tenemos:

9.1 Compensación por Tiempo de Servicios. Este derecho le asiste al actor ya que el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece en el artículo 4° que están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada. Para establecer el monto del beneficio se toma en cuenta el cuerpo normativo acotado, el mismo que en sus artículos 9°, 18° y 21° previene que la remuneración computable se integra por la remuneración ordinaria más un sexto de la gratificación de fiestas patrias o navidad; debiendo abonarse a razón de una remuneración computable por cada año de servicios o fracción (dozavos o treintavos). Siendo esto así corresponde amparar esta pretensión, máxime si la emplezada no ha acreditado su pago. Así tenemos:

CÁLCULO DE CTS

PERIODO	Tiempo	Remuneración Computable	CTS
---------	--------	-------------------------	-----

Del	Al	Computable (Meses)	Reint. Remuneración	1/6 Gratific.	Total	
01/01/2008	30/04/2008	4	550.00	91.67	641.67	213.89
01/05/2008	31/10/2008	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2008	30/04/2009	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/2009	31/10/2009	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2009	30/04/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/2010	31/10/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2010	30/04/2011	6	600.00	100.00	700.00	350.00
01/05/2011	31/10/2011	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/11/2011	30/04/2012	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/05/2012	31/10/2012	6				

			750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2012	30/04/2013	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2013	31/10/2013	6		125.00		
			750.00		875.00	437.50
01/11/2013	30/04/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2014	31/10/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50
TOTAL						5,143.06

9.2 Gratificaciones.- Al respecto debe señalarse que de conformidad con la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de Navidad y el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, esto es en julio y diciembre, estableciéndose que la remuneración está integrada por las cantidades fijas y permanentes que recibe el trabajador. Estando a que la emplazada no ha cumplido con acreditar el pago de este concepto, corresponde amparar esta pretensión, así tenemos:

GRATIFICACIONES LEGALES

PERIODO		MESES	GRATIFICACIÓN RMV
DEL	AL		

01/01/2008	30/06/2008	6	550.00
01/07/2008	31/12/2008	6	550.00
01/01/2009	30/06/2009	6	550.00
01/07/2009	31/12/2009	6	550.00
01/01/2010	30/06/2010	6	550.00
01/07/2010	31/12/2010	6	580.00
01/01/2011	30/06/2011	6	600.00
01/07/2011	31/12/2011	6	750.00
01/07/2012	31/12/2012	6	750.00
01/01/2013	30/06/2013	6	750.00
01/07/2013	31/12/2013	6	750.00
01/01/2014	30/06/2014	6	750.00
01/07/2014	31/10/2014	4	500.00
		TOTAL	S/. 8,180.00

9.3 Vacaciones.- El Decreto Legislativo N° 713 en el artículo 10° establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios y el artículo 23° señala que los trabajadores en caso no disfruten del referido descanso dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y; c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. El monto de las remuneraciones indicadas será el que

se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. A su vez, el artículo 22° segundo párrafo de tal normativa prescribe que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. En este caso la emplezada no ha acreditado haber pagado el presente beneficio al actor, por lo que se corresponde amparar esta pretensión, así tenemos:

VACACIONES NO GOZADAS, INDEMNIZABLES Y TRUNCAS

PERIODO VACACIONAL		TIEMPO	REMUNERACIONES VACACIONALES		
DEL	AL	COMPUTABLE (MESES)	Art.23 inc b)	Art.23 inc c)	TOTAL
01/01/2008	31/12/2008	12	750.00	750.00	1500.00
01/01/2009	31/12/2009	12	750.00	750.00	1500.00
01/01/2010	31/12/2010	12	750.00	750.00	1500.00
01/01/2011	31/12/2011	12	750.00	750.00	1500.00
01/01/2012	31/12/2012	12	750.00	750.00	1500.00
01/01/2013	31/12/2013	12	750.00		750.00
01/01/2014	31/12/2014	12	750.00		750.00
TOTAL					S/. 9,000.00

DÉCIMO: Indemnización por despido arbitrario, El demandante sostiene haber sido despedido arbitrariamente, por lo tanto, solicita el pago de una indemnización consistente en una remuneración y media por año completo de servicios. Siendo así, corresponde determinar si el derecho de acción del actor se encontraba vigente al momento de la interposición de la

demanda. Debiendo entenderse que la Caducidad se caracteriza porque extingue el derecho material como consecuencia del transcurso del tiempo; si se ha interpuesto una demanda cuya pretensión está sustentada en un derecho que ha devenido caduco, entonces la pretensión en estricto no tiene fundamento jurídico por lo que ya no puede ser intentada. Esta situación es tan categórica para el proceso, que la norma le concede al Juez la facultad de declararla de oficio, y la consiguiente improcedencia de la demanda.

DÉCIMO PRIMERO: De conformidad con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el plazo para accionar judicialmente por nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Asimismo, se debe precisar que el plenario jurisdiccional laboral de 1999 (Acuerdo N° 01-99) determinó que el plazo para accionar judicialmente se aplican íntegramente las disposiciones del artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, por lo que dicho plazo se computa en los días de funcionamiento del Poder Judicial, excluyéndose sábados, domingos, feriados, días de duelo judicial. En otras palabras, este plenario determinó que el plazo para accionar judicialmente se computa en días hábiles.

DÉCIMO SEGUNDO: Siendo esto así y habiéndose determinado en el considerando octavo de la presente resolución que la fecha de cese de la relación laboral del actor ocurrió el 31.10.2014, y verificando los autos, se tiene que la fecha de interposición de demanda fue el 01.08.2017, (ver folios 44) esto es, después de aproximadamente DOS meses y NUEVE meses del cese de la relación laboral, es decir vencidos los 30 días hábiles, por lo que esta pretensión del demandante ha caducado, correspondiendo a este juzgador declarar la CADUCIDAD DE OFICIO de la presente controversia.

DÉCIMO TERCERO: Que, realizando la sumatoria total de todos los conceptos amparados en la presente resolución, se obtiene que la empleada le debe por concepto de beneficios sociales la suma de S/ 23,323.06 (VEINTITRÉS MIL TRESCIENTOS VEINTITRÉS y 06/100 soles), monto, cuyo pago se ampara en virtud al Principio de “Irrenunciabilidad de Derechos”

que en materia laboral consagra el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Estado.

Ver el siguiente cuadro resume:

RESUMEN:

CÁLCULO DE CTS	5,143.06
GRATIFICACIONES LEGALES	8,180.00
VACACIONES, INDEMNIZABLES Y TRUNCAS	9,000.00
TOTAL CÁLCULO DE BENEFICIOS	23,323.06

INTERESES LEGALES COSTAS y COSTOS. -

DÉCIMO CUARTO: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497 establece el pago de los intereses legales no requieren ser demandados, por ende, este beneficio debe otorgársele al actor, conforme al artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.

DÉCIMO QUINTO: En cuanto al PAGO DE COSTAS, tampoco requiere ser demandadas y son reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 412° del C.P.C, de aplicación supletoria para el presente caso y serán liquidadas en la etapa de ejecución; en consecuencia, al observarse en autos que el accionante ha invertido en la compra de tasas y aranceles judiciales, debe ampararse este extremo.

En cuanto al PAGO DE COSTOS: se debe hacer la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora., más

un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial". Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en merito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarado fundada su demanda y del audio y video se observa una mediana intervención de la defensa del actor en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su caso, participando en la actuación probatoria, y exponiendo adecuadamente sus Alegatos. En esa coyuntura, los costos del proceso deben ser determinados en la suma de S/ 1,500.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Lambayeque, esto es, la suma de S/ 75.00 soles.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

SE RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda, interpuesta por don JOSE MARIA PASTOR MORI contra la EMPRESA DE TRANSPORTES EL AMAUTA SRL, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO; en consecuencia;

ORDENO que la demandada EMPRESA DE TRANSPORTES EL AMAUTA SCRL proceda a cancelar al actor la suma de S/ 23,323.06 (VEINTITRÉS MIL TRESCIENTOS VEINTITRÉS y 06/100 soles), por los conceptos señalados en el considerando décimo tercero de la presente resolución. Más intereses legales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia. Con costas.

IMPROCEDENTE la pretensión de indemnización por despido arbitrario por haber operado la caducidad de oficio.

ACLARAR QUE LA EXTROMISION DE OFICIO DE LAS EMPERSAS DE TRANSPORTES 6 HERMANOS SRL. Y EMPRESA DE TRANSPORTES MISHHELL R&S INVERSIONES SRL ha sido confirmada por el superior en grado en la sentencia de vista de folios 153.

FIJÉSE los costos del proceso a favor del actor, en la suma de S/ 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS y 00/100 SOLES); más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque; eso es, la suma de S/. 75.00 SOLES.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase con lo ORDENADO y archívese del modo y forma de ley, Notifíquese. –