



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO
VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO

ASESOR

DR. HUGO AUGENCIO GONZALES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2020

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada en primer lugar a Dios, quien permite fortalecer mi espíritu para lograr todos los objetivos propuestos, a mi madre María Elena Tasayco Cuba quien es un modelo de lucha y superación; y a mi familia en general quienes fueron apoyo incondicional durante todo el recorrido de mi carrera.

Asimismo, de una manera especial, dedico esta investigación a quien en vida fue Héctor Félix San Miguel Aramburu, pilar fundamental en el fomento de la educación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme mantener la fe y cumplir cada uno de mis objetivos, a mis padres y mis hermanos por ser un apoyo incondicional en mi vida y carrera universitaria.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Objetivos de la investigación: General y específicos	15
1.3 Justificación e importancia	15
1.4 Limitaciones	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases Teóricas – Científicas.....	27
2.3 Bases Conceptuales	41
CAPÍTULO III: MÉTODO	
3.1 Generalidades, paradigma y enfoque	45
3.2 Tipo y diseño de investigación	47
3.3 Unidad de análisis, categoría y sub categoría	48
3.4 Sujetos participantes.....	49
3.5 Escenario de Trabajo de Investigación	50
3.6 Supuestos categóricos.....	50
3.7 Categorización	51
CAPÍTULO IV: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	
4.1 Matrices de triangulación	53
4.2 Resultados de investigación	59
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
5.1 Discusión de resultados	62
5.2 Conclusión	65
5.3 Sugerencias.....	66
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Categorización de la investigación	51
Tabla 2	Matriz de triangulación primera pregunta	53
Tabla 3	Matriz de triangulación segunda pregunta.....	54
Tabla 4	Matriz de triangulación tercera pregunta..	57
Tabla 5	Resultado de interpretación primera matriz	59
Tabla 6	Resultado de interpretación segunda matriz	59
Tabla 7	Resultado de interpretación tercera matriz	60

LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO

WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En la presente investigación referida a “La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario”, tiene como finalidad brindar un soporte favorable para el desarrollo del derecho de acción, salvaguardando la tutela procesal jurisdiccional y las garantías constitucionales. En ese sentido, es importante resaltar que actualmente nuestra legislación laboral no ha logrado consolidar dentro de los artículos que la constituyen, mecanismos que permitan coadyuvar una interpretación que posibilite enfocar otros aspectos que pueda suspender el plazo para accionar de manera judicial frente a un despido arbitrario. En consecuencia, el enfoque realizado para la presente investigación fue cualitativo y el diseño fue no experimental aplicándose de manera transversal, esto nos ayudó analizar las razones, causas y los efectos de la investigación referida. El instrumento realizado fue ejecutado a través de entrevistas que el investigador realizó a una cantidad determinada de especialistas en Derecho Laboral y en Derecho Procesal Civil. Finalmente, se concluyó que efectivamente nuestra legislación referida a la caducidad laboral y sus plazos bajo la figura jurídica del despido arbitrario implica una limitación para velar por la garantía de la tutela procesal efectiva bajo la modalidad del ejercicio de acción, esto se debe a que los plazos cortos y la norma que señala la excepcionalidad en un supuesto de suspensión sobre los plazos no logra extender otros supuestos que permita aplicar este mismo método.

Palabras clave: caducidad, derecho del trabajo, despido arbitrario, derechos fundamentales, derecho de acción.

THE EXPIRATION OF THE LABOR LAW ACTION RELATED TO THE ARBITRARY DISMISSAL

WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the present investigation referred to "The expiration of the action in labor law linked to arbitrary dismissal", it is intended to provide favorable support for the development of the right of action, safeguarding judicial procedural protection and constitutional guarantees. In this sense, it is important to highlight that currently our labor legislation has not been able to consolidate, within the articles that constitute it, mechanisms that allow us to contribute an interpretation that makes it possible to focus on other aspects that may suspend the term to act judicially in the face of a dismissal arbitrary. Consequently, the approach carried out for the present investigation was qualitative and the design was non-experimental, applied in a transversal way, this helped us to analyze the reasons, causes and effects of the referred investigation. The instrument carried out was executed through interviews that the researcher conducted with a certain number of specialists in Labor Law and Civil Procedural Law. Finally, it was concluded that indeed our legislation regarding labor expiration and its terms under the legal figure of arbitrary dismissal implies a limitation to ensure the guarantee of effective procedural protection under the modality of the exercise of action, this is due to the fact that the short terms and the rule that indicates the exceptionality in a case of suspension on the terms does not manage to extend other cases that allow applying this same method.

Keywords: arbitrary dismissal, expiration, fundamental rights, labor law, right of action.

INTRODUCCIÓN

El alcance de la presente investigación refleja una iniciativa favorable en el ejercicio del derecho de acción, para aquellos trabajadores que se encuentran bajo la dirección legal de nuestra normativa laboral. Asimismo, es importante resaltar que actualmente existen diferentes criterios relacionados al fondo de la investigación, que relacionan principalmente al resarcimiento que significa en esencia la indemnización por despido arbitrario, empero; esto es insuficiente para esclarecer una línea idónea que permita no auto limitarse en el análisis de distintos escenarios en los cuales la caducidad en la acción vinculado a un despido arbitrario, no perjudique la libertad del ejercicio del derecho de acción.

Asimismo, a efectos de contextualizar la presente investigación es importante tener en cuenta lo que establece el artículo 36 del T.U.O. Decreto Legislativo N.º 728 – Decreto Supremo N.º 003-97-TR; que precisa un plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos (que para efectos de la presente investigación nos centraremos solo en una de ellas); que dada su naturaleza mantienen características distintas para su concepción y en consecuencia deberían verter tratamientos diferentes, todo ello con el propósito de tutelar los derechos laborales, que de acuerdo con nuestra Constitución son irrenunciables.

En esa línea de ideas, la norma antes descrita para efectos de la caducidad de la acción nos señala 30 días naturales para el ejercicio judicial del derecho, condicionando de ese modo al trabajador afectado por el despido arbitrario, adecuarse a las exigencias legales sin conocer los derechos que lo asisten. Por otro lado, existe una excepcionalidad a la regla agregada en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910 Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador; donde se indica para aquellos casos cuando el trabajador recurra al Ministerio de Trabajo en aras de solicitar una Conciliación se creará una suspensión de plazos hasta que el procedimiento concluya.

En tal sentido, resulta evidente darse cuenta que no existe alguna alternativa adyacente para aquellos casos en donde el trabajador no recurra necesariamente al Ministerio de Trabajo para atender una Conciliación y en consecuencia se suspenda el plazo. Entonces, podemos deducir dentro del contexto legal que nos encontramos frente a una limitación del libre ejercicio de acción y como consecuencia no garantiza la tutela procesal jurisdiccional, toda vez que, la importancia del carácter tuitivo de derecho del trabajo es la efectividad interpretativa de la norma en beneficio del trabajador y la garantía constitucional de la misma; en aras de no contravenir el principio *pro homine* y el principio *pro debilis*.

Por tal motivo, para un mayor abundamiento sobre el fondo de la investigación y el objeto que impulsa relacionar el contexto que antecede, podemos entender que a través de una extensión interpretativa podemos garantizar el derecho de acción sobre aquellos casos en los cuales los trabajadores que hayan sido despidos arbitrariamente y recurran al ministerio de trabajo no solo en aras de conciliar sino también de iniciar un procedimiento inspectivo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral sobre la misma materia u otra, y no puedan verse limitados por los plazos de suspensión que existen expuestos en la ley. Por ende, la iniciativa principal de la investigación trata de visibilizar un enfoque donde la extensión de la norma no alcanza y/o carece de pronunciamiento que desarrolle un supuesto distinto de suspensión no establecido en la norma, en el cual la presente investigación desarrollará. En esa línea de ideas, la tesis que se desarrollada desagrega 4 capítulos a tener en cuenta:

Capítulo I: En el presente capítulo que explica sobre planteamiento del problema; desarrolla la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: En dicho capítulo que aborda el marco teórico permitirá visibilizar antecedentes internacionales y nacionales relaciones directamente y/o indirectamente

con el tema de la presente investigación, siendo de utilidad para una correcta interpretación.

Capítulo III: En este capítulo dedicado sobre el método desarrollaremos el paradigma, método, enfoque, instrumento y técnica, detallando supuestos categóricos.

Capítulo IV: En dicho capítulo sobre la descripción de los resultados; permitirá exponer las matrices de triangulación respecto a las respuestas efectuadas por parte de los entrevistados de acuerdo a su interpretación sobre el tema.

Capítulo V: Este capítulo desarrollará acerca de la discusión de los resultados, conclusiones y sugerencias respecto al tema de investigación.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

1.1.1. Situación problemática

En principio, debemos tener en cuenta que los derechos laborales en nuestro ordenamiento constitucional son irrenunciables, tal es así, que actualmente la Constitución Política a través de su artículo 26 inciso 2) reproducido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo III del Título Preliminar, recoge como principio laboral merecedor de tutela jurisdiccional el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En virtud de este principio el A quo deberá custodiar el respeto del carácter irrenunciable de los derechos convenidos en la Constitución y en la ley; y, en el aspecto procesal, el principio de inversión sobre la carga de la prueba en virtud mediante el cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales.

Asimismo, nuestra constitución política reconoce en diversos artículos la importancia en esencia del trabajo como un derecho y un deber, protegiéndolo en todos sus sentidos, desde lo más elemental que significa la remuneración por el trabajo efectuado como también la protección contra el despido arbitrario. Sobre esta última figura nuestra investigación tiene el propósito de analizar el fondo de su regulación respecto a su compatibilidad con la Constitución.

Consecuentemente, dentro del parámetro Constitucional, es exigible la tutela procesal efectiva en la modalidad del derecho de acción, cuando en un contexto controversial nuestro derecho se vea involucrados frente actos que contravienen a ley. Por ello, recurrir a un auxilio legal ante un Juzgado competente, es el respaldo que todo ciudadano presume tener ante el derecho que ha sido vulnerado, considerando a su vez; los plazos que dispone la norma para accionar judicialmente en los casos que se presuma un despido arbitrario. Por tal motivo, nuestro dispositivo legal precisa en el artículo 36 del T.U.O. Decreto Legislativo N.º 728 – Decreto Supremo N.º 003-97-TR; el parámetro de tiempo para lograr ejecutar la acción judicial afrente a los casos de nulidad

de despido, despido arbitrario y hostilidad vence a los treinta días naturales de configurado el hecho.

Adicionalmente a lo descrito, es preciso resaltar que, en nuestra normativa laboral solo existe un supuesto jurídico para la suspensión del plazo referido a la caducidad laboral dirigido para aquellos casos que recurren a una instancia conciliatoria, suspendiéndose con la sola presentación de la solicitud. Esto surge el mismo efecto jurídico cuando en una instancia administrativa el trabajador recurre al Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo; con la finalidad solicitar una audiencia de conciliación sobre la materia con su antiguo empleador.

En ese sentido, la suspensión de la caducidad laboral es aplicable hasta que el procedimiento concluya, así lo indica el Artículo 28 en el Decreto Legislativo N.º 910 de modo que cualquier demora en la tramitación de dicho procedimiento administrativo no supone una falta de diligencia del trabajador, sino una demora por parte de la autoridad que lo gestiona y que evidentemente no le resulta imputable, toda vez que escapa a su esfera de control y voluntad.

Por otro lado, es necesario tener en cuenta la importancia que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Aprobada por el Pleno del Congreso por el Proyecto de Ley N.º 00538/2011-PE); y su competencia en el objeto controversial a través sus actuaciones inspectivas, siendo que es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que cumple como función principal sobre fomento y/o favorecimiento de la supervisión y fiscalización dentro del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral.

En tal sentido, en base a los lineamientos normativos vigentes que se expone en el Derecho Laboral Peruano, entendemos que el supuesto de suspensión de plazos para accionar judicialmente que precisa el artículo 36 del T.U.O. Decreto Legislativo N.º 728 – Decreto Supremo N.º 003-97-TR; genera limitaciones al momento de ejercer nuestro derecho y al obedecer a un plazo que no brinda mayor soporte para la extensión de otros

supuestos. Teniendo en consideración que, tanto como el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo - MTPE a través de la audiencia de conciliación y; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL a través de sus actuaciones inspectivas, buscan el auxilio previo para el trabajador antes de acudir al órgano jurisdiccional, cumpliendo en ambos casos una misma finalidad.

Por tanto, debemos destacar que el problema subyacente que existe en la realidad de nuestro país, dentro del contexto imperativo de la norma laboral; viene detectando en muchos procesos una indebida interpretación de la norma en forma favorable al trabajador en base al Principio Protector del Derecho laboral; que tiene como regla objetiva para estos supuestos el *in dubio pro operario* donde el criterio del Juez utilizado para determinar entre varios supuestos de una norma, la más favorable al trabajador. Asimismo, se recurre a este principio en caso de la existencia de una duda, a efectos de concluir el sentido correcto cuando una norma o supuesto da origen en si misma varios sentidos. Por tanto, de ser el caso como se indica en la jurisprudencia que se viene exhibiendo nuevos supuestos de suspensión de plazos de caducidad para reclamar judicialmente un despido arbitrario.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

- ¿Cómo la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Qué factor justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?

- ¿Cómo podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?
- ¿Cuál es la correcta intervención de los principios *pro homine* y el principio *pro debilis* ante escenarios de extensión interpretativa?

1.2 Objetivos de la investigación: General y específicos

1.3.1. Objetivo general:

- Desarrollar como la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación.

1.3.2. Objetivos específicos

- Interpretar que factor justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910.
- Analizar cómo podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910.
- Interpretar la correcta intervención de los principios *pro homine* y el principio *pro debilis* ante escenarios de extensión interpretativa.

1.3 Justificación e importancia

La justificación que refleja la presente investigación, tiene la finalidad de desarrollar aspectos relevantes y vinculados a la protección de la tutela jurisdiccional efectiva bajo la modalidad del derecho de acción. Esta razón, permite analizar desde una

perspectiva interpretativa las consecuencias adyacentes que existen actualmente en la legislación laboral peruana, en cuanto se refiere, a plazos para accionar judicialmente ante despidos arbitrarios.

Por tal razón, es necesario analizar lo precisado en la norma respecto al punto en controversia, encontrando de ese modo una salida idónea para la intervención y ejecución de la norma en favorecimiento de nuestro derecho de acción en base a principios y teorías vinculantes que respalden nuestra posición.

Justificación teórica. – Entendemos que en la actualidad nuestra legislación laboral y sus constantes cambios han permitido mejorar de forma gradual nuestro sistema de justicia, esto permite que se conciba una confianza en la ciudadanía al momento de ejercer su derecho de acuerdo a sus intereses. Por otro lado, es cierto también que producto a estos esfuerzos de mejorar nuestras leyes laborales, no han sido de todo claras y siendo en ocasiones, insuficientes en algunos aspectos que son cotidianos en nuestra sociedad.

Actualmente, podemos encontrarnos ante una controversia interpretativa sobre lo que refiere la ley respecto a la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario. Para entender los lineamientos legales establecidos en la presente investigación es importante repasar lo que indica por un lado el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 que hace referencia a los plazos para accionar judicialmente en los casos nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad; y, por otro lado, la excepcionalidad que se constituye a través del Decreto Legislativo N.º 901, que establece que los plazos a razón de caducidad laboral en materia laboral, se suspenden con la sola intervención de una solicitud de audiencia de conciliación, siendo importante resaltar que esta suspensión concluirá hasta que el procedimiento finalice.

Es así que nace, la importancia en el análisis de una interpretación favorable de esta norma para aquellos trabajadores que se encuentren atravesando un despido arbitrario y no recurran necesariamente a una audiencia de conciliación para tratar de

solucionar su conflicto, por el contrario, busquen alternativas inmediatas que permitan fiscalizar la ilegalidad de ese acto. Por esa razón, existen una tendencia inobservada por la norma que viene siendo habitual en aquellos trabajadores que buscan solucionar sus problemas socio laborales; recurriendo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil en aras de buscar persuadir a sus antiguos empleadores con las multas y embargos coactivos por el hecho de incumplir con tales normas laborales.

Empero, esta tendencia no viene siendo coordinada legalmente con excepciones para estos casos en específico, y los plazos de suspensión no son contabilizados a pesar que ambas entidades, adscrita una de la otra, buscan una misma finalidad.

Justificación práctica. – Las implicancias prácticas de la presente investigación se encuentran orientadas a visibilizar y mejorar la inobservancia de un supuesto sujeto a la realidad de nuestro País; generando una limitación en el ejercicio del derecho de acción. Debido a que, una vez creada la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por el Pleno del Congreso a través del Proyecto de Ley N° 00538/ 2011-PE; instaura también dentro del contexto social un medio alternativo de solución de conflictos en base a una negociación entre las partes bajo apercibimiento de los reglamentos establecidos por el organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sin embargo, la instauración de la medida social alterna al inicio de un proceso judicial que se viene desarrollando como parte de un protocolo dentro de la ciudadanía, no es tomada en consideración por normativa laboral como un medio de suspensión de plazos para ejercer el derecho de acción en cuanto se refiera a un despido arbitrario; teniendo en consideración que es común reconocer la costumbre como fuente del derecho (Derecho Consuetudinario); para el perfeccionamiento de una mejor regulación de nuestra ley.

Justificación metodológica. - La determinación en los objetivos de estudios recurren a la utilización de técnicas de investigación, para ello, consecuentemente se dependen instrumentos para la recolección de datos contribuyendo en ese sentido la elaboración de conceptos, adecuando el desarrollo de la población y muestra. La

justificación metodológica se justifica a través de mecanismos y estrategias que cumplen con la finalidad de dictaminar una forma adecuada que permita regular la suspensión para accionar judicialmente ante un despido arbitrario dentro del marco legal con la utilización de nuestra técnica y diseño de investigación.

Justificación legal. – La presente investigación cumple con la finalidad de proporcionar alcances y modificaciones a nivel normativo con el objetivo de mejorar el sistema de justicia en materia laboral, esto permitirá un impacto considerable en los procesos judiciales, cuando a través de estrategias legales se pretenda limitar al trabajador la ejecución de su derecho debido a una caducidad laboral.

1.4 Limitaciones

Limitación económica. - Dentro de la presente investigación se concluye la inexistencia de alguna limitación que se incline hacia algún factor en específico, debido a que por la naturaleza del tema es difícil delimitar montos de dinero que influyan a la prosecución del proyecto.

Limitación bibliográfica. - El acceso a la información relacionada a la investigación es limitada, toda vez que los esfuerzos para esclarecer una interpretación a la norma que se expone solo se encuentra en pronunciamientos judiciales que no tienen relevancia vinculante; empero, aún más con la posibilidad de alternativas distintas al acceso de libros, tesis, entre otros; que puedan contribuir al desarrollo del presente.

Limitación temporal. - La recopilación de datos respecto a la presente investigación reúne la necesidad fundamental de tiempo y la limitación del mismo acarrea como consecuencia la recolección de poca información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

En el libro sobre la asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos, se precisa:

Sobre el principio de irrenunciabilidad. La doctrina pone de manifiesto la contradicción que de hecho se produce entre la interdicción que se impone al trabajador para disponer abdicativamente de sus derechos legales, y la libertad en que se le deja para abandonarlos en las mallas de la prescripción o la caducidad. Incluso se llega a hablar de que esto último es simplemente la renunciabilidad forzosa y legal de los derechos laborales. La cuestión nos enfrenta con un dilema que arroja mucha luz sobre lo que podría llamarse el maniqueísmo jurídico: y es que las normas jurídicas no son exclusivamente derogables e inderogables, sino que las categorías son relativas, y las reglas de Derecho han de ceder en numerosos casos ante otras reglas concurrentes, aunque sean de igual rango; en este orden de cosas, y no habiendo más remedio que afirmar que caducidad e irrenunciabilidad son en buena lógica jurídica poco menos que incompatibles, la supremacía en la aplicación sobre el mismo supuesto de hecho de una u otra es ya exclusivamente un problema de política jurídica, según que uno de ambos mandatos esté más arraigado en el orden público de la colectividad que el otro. (Ojeda, 1972, p. 75)

Asimismo, en la doctrina Chilena detallan sobre la caducidad en el derecho laboral la evitabilidad o acto impeditivo lo siguiente:

Lo relevante para que el acto efectivamente produzca el efecto de impedir que el derecho se extinga, dice relación con que cumpla con todos los requisitos de forma y fondo establecidos por la ley al efecto, es decir, debe

tratarse de un acto adecuado a la exigencia legal tanto en cuanto al tipo de acto exigido, como en cuanto a su forma y, desde luego, a su tiempo. Cumpliendo con estas tres exigencias, el acto impeditivo efectivamente producirá el efecto de evitar la muerte del derecho. (Riveros, 2017, p. 45)

Por su parte, Zapata (2017) precisa en referencia a la caducidad en materia laboral que dentro de una línea general los plazos que se ameritan dicha caducidad no sean susceptibles a la suspensión, admitiéndose, en ese sentido, de manera excepcional esta posibilidad, siempre y cuando exista dentro de una lógica su brevedad y la existencia de una norma específica cree dicha admisibilidad. En tal sentido, por suspensión debemos entender que la paralización referida a la línea del plazo debido al acaecimiento de una circunstancia determinada señalada por la ley, y concluida esta, el tiempo vuelve a contarse. En conclusión, existe la posibilidad que debido a diversas razones que motive el legislador, determine supuestos de suspensión, sin que previamente desnaturalice el objeto principal de la caducidad, esto se debe a que la esencia se debe a que dichos plazos no sean considerados como una regla general capaz de modificar por voluntad privada.

Asimismo, de acuerdo a Toledo (2013) en la determinación sobre las cuestiones previas de forma y fondo sobre las prescripciones laborales prescribe que no existe la forma de superar una contradicción estructural que acompañe el concepto de irrenunciabilidad de los derechos laborales dentro de la figura de prescripción. En tal sentido, como diversos doctrinarios especialistas en la materia advertían que la reducción de plazos de prescripción acarrea una forma de desregulación por deslizamiento, indirecta o encubierta, pero eficaz debido a que recurriendo a un instrumento no laboral en un evento factico, procesal produce el inmediato corte de un importante cúmulo de derechos del trabajador. Por tal razón, bajo líneas generales es importante garantizar la seguridad sobre las relaciones jurídicas tiene como implicancia desgarantizar a la persona del trabajador, conllevando afectarlo en su cuadro de dignidad en cuanto ser humano.

Por su parte, Bejarano (1994) crea una diferencia respecto a la caducidad de derechos laborales y su asimilación en el ordenamiento laboral, partiendo desde la premisa sobre lo referido en materia civil, donde destaca que a pesar del merito jurisdiccional de separar en cada caso los supuestos de caducidad y generar una interpretación de acuerdo a las voluntades legales y a través de los mecanismos normativos expuestos en el Código Civil; existen aún ciertas incognitas respecto a la caducidad y su relevancia voluntaria por el legislador para la ejecución en dicho código, en cambio en el Derecho laboral tales dudas no significan alguna importancia, toda vez que se constata, que una vez logrado una versión laboral de la caducidad a través de la creación jurisprudencial enfocada entorno a la acción del despido, las normas laborales acogen la figura, ingresándola taxativamente en su articulado.

Entonces, la regulación específica en las normas de carácter laboral que conserva un régimen jurídico sobre la caducidad, viene contradiciéndose con dicho instituto que ha instaurado la doctrina y la jurisprudencia civil, generando que la doctrina laboralista se pronuncie bajo diversos sentidos de acuerdo a las posibles diferencias que pueden existir entorno al régimen jurídico existente entre la caducidad laboral y la caducidad civil, entendida ésta figura dentro de un sistema general en el ordenamiento jurídico (Bejarano, 1994).

Fabian (2015) señala de forma concisa que de acuerdo a los parámetros jurisprudenciales que rodea en derecho laboral argentino respecto a la caducidad y la prescripción, que esta última no afecta el derecho del acreedor pero limita radicalmente el derecho a poder reclamar sobre aquel. Sin embargo, entorno a una proyección del principio de irrenunciabilidad, legislador determinó la adecuación de plazos prescriptivos a las acciones laborales, orientándose en primer lugar bajo la hipótesis que la ley protege a los derechos subjetivos no ampara la desidia y/o falta de interés, entre otros. Siendo así, que no puede ser razonable que los derechos, incluyéndose los laborales mantengan una vigencia indefinida a razón del tiempo, debido a que orienta a un desorden y falta de seguridad.

Gamonal (2013), explica sobre el principio de protección del trabajador en la legislación chilena, que la manifestación fundamental de dicho principio como regla *in dubio pro operario* se extiende en aquellos casos cuando frente a varias posibles interpretaciones de una norma el juez deberá orientarse hacia la mas favorable al trabajador. Dicha manifestación no resulta aplicable al establecimiento de los hechos. Debiéndose determinar su verdadero sentido generando una extensión interpretativa, pero limitándose de corregir y/o integrarla como tal. Este criterio deberá implementarse tanto en la ley como en el contrato de trabajo y el reglamento interno.

Para la debida aplicación de la regla del *in dubio pro operario*, deberá canalizarse una duda respecto a la norma invocada, en el caso, cuando la regla es vaga, o cuando se estima que no hay regla para una aplicación o porque simplemente la aplicación de la misma aparece como injusta (Gamonal, 2013).

Por otro lado, García (1996) nos adherimos al criterio que expresa el maestro español, cuando precisa que los plazos para impugnar un despido deberán ser idóneamente largo, permitiendo de tal modo que el trabajador pueda tomar conocimientos de los derechos correspondidos en virtud a su legislación en todos sus sentidos, y concluir si estos derechos han sido vulnerados, siendo en ese caso concurrir a sus intereses, ya que cuando existen plazos breves para los trabajadores, estos no pueden informarse de fomra adecuada sobre sus derechos para poder decidir sobre la causa si deben o no recurrir.

2.1.2. Nacionales

A nivel nacional, Neves (2008) señala que la prescripción en materia laboral busca proteger al trabajador frente a la recisión de su propio derecho a traves de un acto propio. Sin embargo, este no determina de modo existente, la imprescriptibilidad de derechos laborales. Esta institución tiene un enfoque distinto respecto a seguridad jurídica no es posible permitir la existencia indefinida de ejecutar un derecho a traves de la acción, siendo necesario fijar plazos para poder interponer dicho acto dejando la posibilidad que

dichos plazos sean razonables para que una persona haga valer su derecho diligentemente. Debe tenerse en cuenta que dejar transcurrir el plazo sin interponer alguna excepción para accionar, no elimina el derecho sino que suprime la acción. Esta diferencia queda enmarcada entre la caducidad y la prescripción.

Cornejo (2002), explica sobre la titularidad de un derecho y su consecuencia sobre la prescripción que es necesario que exista el cumplimiento de todos los requisitos que puedan establecerse por ley para su adjudicación en términos de titularidad derechos. En ese sentido, solo así podrá considerarse que dicho derecho pertenece a la esfera de control personal y en consecuencia estaríamos frente a un derecho adquirido; antes del cumplimiento de mencionados requisitos no es posible que se adquiera la titularidad de un derecho, sólo existirá la expectativa de adquirirlo y se convertirá en expectativa. Asimismo, considerando lo anterior podemos concluir cuando exista el derecho y el mismo sea exigible se habrá concebido la acción, y empezará a correr los plazos prescriptivos.

Vinatea (1994), describen respecto a la impugnación sobre el despido y la determinación del plazo que se le atribuye se plantean en 30 días para el ejercicio de todos los casos. Cumpliendo de ese modo con el objetivo de obtener una reparación tasada por ley por el daño como efecto colateral del despido, indistintamente del daño moral o emergente que este pudiera causar. Principalmente, a través de esta acción como en todo tipo de acción indemnizatorio, que genera en consecuencia de la extinción de vínculo laboral de modo unilateral.

Tomaya (2009) sostiene que la estabilidad laboral dentro del derecho procura en proporcionar las garantías necesarias para el trabajador y su permanencia laboral, reforzando en vínculo con el empleador. De esta manera, estas garantías despliegan un carácter constitucional en el derecho del trabajo consiguiendo delimitar la facultad de directriz del empleador en virtud sobre decisiones arbitrarias que vulneran los derechos de los trabajadores guardando la protección necesaria ante despidos inmotivados por ley.

De Lama (2016), determina sobre la reparación indemnizatoria en consecuencia de un despido arbitrario que cuando se impugne y el empleador no pueda ser capaz de comprobar en el proceso judicial la existencia de la causa invocada en su carta de despido, el demandante podrá ser reparado con una indemnización. De acuerdo a nuestra normativa, la regulación pone un frente claro sobre la protección indemnizatoria del despido arbitrario y el camino a una reparación por el daño ocasionado, esto permite, con una mayor facilidad, que el trabajador afectado por este acto injustificable logre demandar por otras reparaciones civiles como lo significa el daño moral o el lucro cesante. Empero, se conserva la opción de reclamar en conjunto con la indemnización, los beneficios sociales adeudos.

Blancas (1995), indica respecto a la excepcionalidad del despido que es el equivalente al poder empresarial que mantiene el empleador para poder despedir al trabajador cuando el vínculo laboral se encuentre vigente. Quiere decir, que la materialización de dicho poder y/o facultad solo es posible en determinadas circunstancias, dentro de las cuales deben mantenerse expuestas y consentidas por la ley.

Tomaya (2001), explica sobre respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que estos se fundamentan bajo el carácter protector del derecho laboral, presumiéndose en un instancia principal la nulidad de todo acto del trabajador que ubique de un derecho distinguido en una norma imperativa. Debido al efecto desnivelado que determina las partes laborales, a desimilitud del derecho civil, y el orden laboral no otorga validez a cada uno de los actos que acceda la disponibilidad del trabajador. La inviabilidad de generar una ecuanimidad al momento de la negociación entre el empleador y el trabajador ha generado que este último no logre contar con la misma capacidad de acceso a sus derechos.

Asimismo, la caducidad o la prescripción y la pretensión indemnizatoria por despido arbitrario plantea:

Este plazo de caducidad resulta debatible, pues, no es razonable ni mucho menos compatible con la naturaleza laboral, en la medida que se atenta directamente contra al principio consagrado en el artículo 26°, inciso 2, de la Constitución Política, el cual está referido a que los derechos laborales son irrenunciables; siendo ello así, el condicionar a un plazo de caducidad de 30 días hábiles para demandar indemnización por despido arbitrario, resulta incompatible con los preceptos legales estipulados en la Carta Magna, dado que, no puede existir caducidad por derechos constitucionales, más aún, si el mismo Tribunal Constitucional en sendas sentencias, ha concluido que los derechos constitucionales no caducan. (Gonzales, 2019, p. 4)

Blancas (2012) en la revista para la Pontificia Universidad Católica del Perú sobre Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral, precisa:

La revisión de las normas constitucionales e internacionales sobre derechos fundamentales nos lleva a concluir que en nuestro ordenamiento jurídico existen, cuando menos, tres disposiciones de rango constitucional que no pueden ser ignoradas o dejadas de lado a la hora de establecer cualquier regulación en materia de despido. Estas se refieren a: i) el derecho al trabajo, ii) la estabilidad en el empleo, y iii) la adecuada protección contra el despido arbitrario. (p. 391)

Baltodano (2018) en su tesis titulada indemnización por despido arbitrario sostiene sobre la tutela contra el despido arbitrario:

El poder de despedir es legítimo únicamente cuando existe una causa justa, lo contrario a ello, vendría a considerarse como despido ilegítimo o arbitrario. Nuestra Constitución, en su artículo 27°, reconoce a todos los trabajadores el derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario. A partir de este dispositivo de rango constitucional, se remite a la ley a crear

mecanismos de protección para el trabajador afectado. Nótese dos características claves de esta norma: Primero, la Constitución proscribiera el despido arbitrario, toda vez que pone fin de forma definitiva a la relación laboral, afectando al trabajador. Segundo, lo imperativo de esta norma recae en la palabra adecuada, es decir, no se debe otorgar cualquier protección, sino una que tenga la cobertura necesaria para velar por los derechos laborales vulnerados del trabajador. (p. 32)

2.2 Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. Marco general sobre el Derecho del Trabajo

Nuestra Constitución reconoce de forma taxativa el derecho al trabajo a través de su artículo 22; esto recae igualmente cuando nos referimos al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y de igual forma en el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

La existencia de este derecho desprende diversas manifestaciones que presupone la concepción de un límite a la facultad que tiene el empleador para constituir un despido, debido a que lo impulsa a una legitimidad sobre esta decisión al instaurar previamente una causa justa. La importancia doctrinaria sobre este concepto genera una interpretación que en su vertiente individual del derecho al trabajo se concreta en el derecho a un puesto de trabajo, que visibiliza el acceso al empleo y la igualdad de condiciones, esto significa, la prohibición de discriminaciones en el trabajo, y el derecho a una estabilidad en el mismo, que refleja necesariamente en la concurrencia de una justa causa para realizar un despido.

De forma amplia el derecho del trabajo en nuestra jurisprudencia nacional ha recogido a través del Tribunal constitucional en el caso seguido del Sindicato unitario de trabajadores de telefónica del Perú S.A. y FETRATEL (2002), lo siguiente:

En un concepto general el derecho del trabajo esta reconocido a través del artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Siendo que este tribunal estima que el contenido esencial para efecto de este derecho implica dos aspectos principales. El poder acceder a un empleo, por un lado, y por otra parte el derecho a no ser despedido sin justificar una causa contemplada por ley. Aunque no es de carácter relevante generar una causa, es preciso indicar que, de acuerdo a los hechos en el primer caso, el derecho al trabajo presupone la adopción por parte del Estado de una política enfocada a que la ciudadanía pueda acceder a un puesto de trabajo;(…) El segundo aspecto del derecho es a través del resultado para resolver la causa. Se entiende que el derecho al trabajo entendido como proscripción de ser desvinculado salvo por causa justa. (p. 12)

2.2.2. Principio de Irrenunciabilidad

Este principio es reconocido en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del año 1993, donde prevé ante la existencia de la relación laboral el respeto sobre el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta bajo el parámetro protector del derecho laboral, entendiéndose así la presunción de la nulidad frente a todo acto del trabajador, que oriente a un derecho reconocido hacia una norma imperativa. La irrenunciabilidad de derechos debe comprender a los derechos concebidos por actos normativos como los convenios colectivos de trabajo dado su eminentemente carácter normativo e imperativo dentro de su ámbito de aplicación reconocido en el artículo 28 numeral 2 de la Constitución. La aplicación de la irrenunciabilidad es, pues, frente a todo derecho reconocido en una norma.

2.2.3. Principio *protector*

Este principio tiene la finalidad de tutelar las desigualdades existentes en la realidad, respecto a la parte más débil cuando se trata de analizar una relación laboral

(empleador - trabajador); creándose una simetría donde se permite garantizar los derechos que se asisten.

En ese sentido, podemos colocar al principio protector, como el principal principio dentro del derecho del trabajo, cuyo propósito inicial vincula directamente a velar por las desigualdades. Centrándose en la idea, que la inspiración acerca del derecho social no es la igualdad entre las personas, si no la nivelación de las desigualdades que existen entre ellas.

2.2.4. Principio *in dubio pro operario*

Este principio, en un origen fue principalmente aplicado aun en el campo de las relaciones laborales, por considerarlas como excepciones a los principios del derecho privado, una vez reconocido en autonomía el derecho del trabajo, la admisibilidad de su carácter especial es procedente y se acepta que su objetivo está centrado en amparar a la parte débil en el vínculo laboral; que, precisamente a consecuencia de su debilidad se halla en la mayoría de los casos en la situación del trabajador.

Otra corriente de opinión se inclina por una más amplia noción de la regla, esto es, aplicar el criterio favorable en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso.

La aplicación del principio *in dubio pro operario* surge como consecuencia de una contingencia de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo nace de un conflicto de interpretación más no de integración normativa.

2.2.5. Principio *pro homine*

El *pro homine* es un principio hermenéutico que es reconocido tanto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como por los tribunales nacionales, en las mismas direcciones buscan la armonización y, también deducido por el artículo 29 de la

Convención Americana de Derechos Humanos. Asimismo, de la interpretación sistemática de las disposiciones constitucionales sobre derechos fundamentales, el contenido de este principio aborda ciertos criterios que relacionan directamente lo siguiente: i) Actuar siempre a favor de la persona, ii) Aplicar la protección más amplia cuando se reconoce derechos y iii) Aplicar la medida, disposición o interpretación más restringida cuando se establezcan restricciones de derechos.

En esa línea de ideas, podemos colegir en primera medida que este principio busca esencialmente actuar siempre en favor del titular y del ejercicio de sus derechos; permitiendo que los derechos sean efectiva y concretamente protegidos.

2.2.6. Principio el favor debilis

El principio favor debilis, desarrolla una aplicación en cualquier tipo de relaciones jurídicas, referenciando y sirviendo como punto base de interpretación. Desde un enfoque tradicional este principio se aplica en relaciones laborales, derecho penal, protección del consumidor, y desde un punto de análisis conviene determinar su operatividad de modo general en el Derecho Privado.

A todo esto, el favor debilis es un principio general del derecho al "(...) estimar los efectos jurídicos de supuestos actos jurídicos, los sujetos débiles han de ser protegidos de su debilidad" (Finnis, 1980, p.315). En ese sentido, esto permite que la función interpretativa desarrolle un amplio ámbito de aplicación sustentando su fundamentación sobre la norma, predicándolo de manera universal en distintas situaciones jurídicas.

2.2.7. Teoría sobre el despido laboral

Diversos autores determinan alcances referidos a una definición general del despido laboral, desde una perspectiva particular podemos instaurar que es el acto mediante el cual el empleador a través de las facultades establecidas por la ley decide unilateralmente extinguir y/o resolver el contrato de trabajo debido a conductas o aptitudes incompatibles previstos en la legislación laboral; esto se resume a que, sin establecer una causa justa por ley, no existe despido.

A continuación, algunos alcances referidos a su definición:

“El despido constituye el principal medio por el cual se extinguen las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador” (De la Cruz, 2014, p.11).

Paredes (2013), considera que en el aspecto de las relaciones laborales que se encuentran bajo subordinación de dependencia, se entiende por despido a la estricta ruptura o desilusión del contrato de trabajo o vínculo laboral que ha sido declarado de manera unilateral de voluntad por parte del empleador, que, siendo este modo extingue el vínculo existente entre el trabajador y sus servicios.

2.2.8. La protección frente al despido arbitrario

Para abordar el fondo de este tema, es necesario revisar lo establecido en nuestra Constitución debido a que recaba en su artículo 27 lo siguiente: La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Entonces, frente a este precepto podemos colegir que al referirse a un despido arbitrario podemos centrarnos en la forma ilegal de despedir a un trabajador en términos generales. Respecto a este punto, el Tribunal Constitucional precisa una protección adecuada a entenderse ya que dicho artículo constitucional en aplicación del principio de reserva de la Ley, ha delegado a la Ley la facultad de establecerla. El Tribunal Constitucional sostiene en el Caso Eusebio Llanos (2013):

Es evidente que nuestra Constitución no precise términos de una protección adecuada, no quiere expresar que exista prima face una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que gire entorno al derecho que es reconocido a través del artículo 27, siendo el caso, se entiende que el legislador se deberá encontrar absolutamente desvinculado no la norma suprema. Si bien es cierto el texto constitucional no ha generado un entendimiento respecto a la protección sobre el despido arbitrario, ella exige, que se adopten cualquier opción legislativa, y estas

deberán cumplir con un criterio mínimo de proporcionalidad o como dice de forma expresa el texto constitucional, se trate de medidas adecuadas.(p. 3)

Ahora bien, la ley que regula una adecuada protección requerida por la constitución frente al despido arbitrario, está centrada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el mismo que su artículo 34 segundo párrafo, indica “si el despido es arbitrario, por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido (...)”; el aspecto controversial genera una vertiente sobre si dicha medida tomada frente al despido arbitrario, es la adecuada o no; y la estabilidad laboral que implica en esta medida.

Entonces, hablar sobre una debida protección frente al despido arbitrario, es también precisar sobre la estabilidad laboral pero es necesario tener en cuenta que la Constitución Política del Perú, no hace mención expresa del derecho a la estabilidad laboral, ya que delega tal función a la Ley; así, el Decreto Supremo 003-97-TR, tras considerar a la indemnización contenida en su Artículo 38° como la adecuada protección frente al despido arbitrario, ampara un modelo de estabilidad laboral relativa; ello con excepción de lo regulado en el Artículo 29 de la misma norma legal, que regula el despido nulo, y que según lo establecido en el último párrafo del Artículo 34°, en caso de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo.

2.2.9. Teoría sobre la indemnización por despido arbitrario

Hemos tratado dentro de la presente investigación en tratar de establecer ideas claras respecto a lo que refiere el despido arbitrario y como el tratamiento constitucional ha venido abordando una interpretación respecto a la figura adecuada que se debe tener cuando refiere a un despido arbitrario.

Dentro de esta figura, y el desarrollo jurisprudencial que ha logrado el Tribunal Constitucional construir podemos colegir que muestra dos frentes que son importantes

mencionarlos, i) la primera relacionada a la reposición laboral, y; ii) la segunda a la indemnización.

Sin embargo, para efectos del presente planteamiento solo debemos centrarnos en la última, que está referida al pago de una indemnización por el despido arbitrario, esto; debido a que la figura de reposición descarta en un primer plano un asunto restitutorio y configura un asunto resarcitorio que netamente económico, donde la relación laboral (vínculo laboral) se extingue irrevocablemente, sin posibilidad alguna que el antiguo trabajador regrese a la empresa donde prestó sus servicios profesionales.

Asimismo, cabe indicar que la indemnización por despido arbitrario de una remuneración y media por año laborado, esto según el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR, no es igual a una pretensión de daños y perjuicios que regula el Código Civil en el artículo 2001° inciso 1, pues en el caso que ahora se discute no se trata de un perjuicio por lucro cesante, daño emergente, ni mucho menos por daño moral, sino se trata de un *quatum* indemnizatorio fijado y tasado por el mismo legislador, cuyo propósito principal es compensar al trabajador por cada año laborado para su empleador.

2.2.10. Tipos de despidos arbitrarios

Despido Incausado

El despido incausado es calificado por la ausencia de la expresión sobre la causa que justifica dicha acción, asimismo es una modalidad de despido arbitrario que contempla en su ejecución la reposición como reparación al daño sufrido a consecuencia del despido.

Esta figura legal es una creación de la jurisprudencia, y en la Ley no se encuentra taxativamente descrita; surgió a través del caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A, y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL), Expediente N.° 1124-2001-AA/TC. Ya en el año 2002, el Tribunal Constitucional de modo expreso trató las consecuencias jurídicas del despido incausado,

abriendo las puertas además a una protección absoluta frente al despido arbitrario, al indicar que procede antes este tipo de despido (incausado), la reposición o la indemnización a elección del trabajador, y no solo la indemnización que legalmente se había establecido para los despidos arbitrarios (incausado y fraudulento).

Por otro lado, Blancas (2012), sostiene:

El despido incausado o el también llamado ad nítum, se concibe a aquel supuesto mediante el cual la voluntad unilateral del empleador basta para poner fin al vínculo laboral, es decir, sin menguar causa objetiva razonable que motive el despido. (p. 392).

Despido Fraudulento

La teoría respecto al despido fraudulento es originado cuando se despide a un trabajador de manera perversa, esto quiere decir, cuando utilizando engaños, tergiversando todo elemento factico de su objetividad y probidad de las relaciones labores; que a pesar que se haya cumplido con el debido procedimiento e identificado la causalidad, estos en líneas generales no existen, pues lo hechos han sido concebidos con la finalidad de perjudicar al trabajador (se fabrican pruebas), vulnerando de esta manera no solo el principio de veracidad sino, también el principio de tipicidad.

Esta modalidad de despido arbitrario, ha sido creada por nuestra jurisprudencia la misma que se refleja implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional dentro del expediente N.º 628-2001-AA/TC; y ratificado posteriormente, en la sentencia recaída en el expediente N.º: 976-2001-AA/TC, del caso Eusebio Llanos.

Zamora (2014) refiere:

Si bien el despido fraudulento no es en estricto un caso de despido sin causa, es equiparable a éste último, pues, en el fondo, el empleador no

alega un motivo de despido. Es decir, a efectos prácticos, en estos casos no hay causa de despido, por ser esta manifiestamente irreal. (p. 54).

Por tal razón, esto se resalta como característica principal de éste tipo de despido, el ánimo perverso del empleador, que usa como pretexto para el despido, basado en el engaño al trabajador.

Despido Nulo

Esta modalidad de despido arbitrario se encuentra taxativamente estipulado en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Decreto Supremo N.º 003-97-TR; dispositivo legal que hace referencia sobre todos los supuestos precisados en el artículo 29 del mismo cuerpo legal. Esta forma de despido se resume sobre aquellos actos de discriminación por el cual se dispone el cese del trabajador.

Por otro lado, el despido nulo se manifiesta en la estabilidad laboral absoluta, supuesto que, hasta el año 2002, era la única manera de que un trabajador despedido tenía la posibilidad de regresar a laborar a su centro de trabajo. Seguidamente, debido a los nuevos criterios emitidos por el Tribunal Constitucional recaída en el caso Llano Huasco, se indicaron que existen otros supuestos por el cual un trabajador podía valerse para demandar una reposición laboral, a pesar de que no se trate de un despido nulo.

Respecto a este punto, podemos colegir que:

El despido nulo es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales, y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida ésta en la reposición del trabajador (...). (Alva, 2016, p. 11).

2.2.11. Teoría sobre la caducidad

Se denomina jurídicamente como una manera de extinguir el derecho y la acción por el transcurso del tiempo, que bajo a sus condiciones establecidas por la ley, imposibilita la existencia de plazos que puedan suspender e interrumpir, caso contrario con el caso que ocurre con la prescripción.

En ese sentido, la caducidad desprende dos líneas principales; la primera a referirse a petición de parte, es decir, mediante una excepción de caducidad, y la segunda puede operarse mediante oficio, esto quiere decir que el Juzgador en calidad de conocedor de derecho aplica la norma que corresponde al hecho.

Asimismo, esta figura jurídica tiene la finalidad de brindar certeza a determinadas relaciones jurídicas, con el objeto de que su extensión no sea indefinida y que resulte necesaria la protección eterna en el tiempo. Empero, deberá ser utilizada de forma adecuada en aras de no perjudicar los derechos que contempla nuestra constitución.

Algunos autores en sus publicaciones precisan que “(...) la caducidad está ligada con el transcurso del tiempo y de esta idea denota la extinción o pérdida de un derecho” (Vidal, 2015, p. 199). Esto quiere decir, que el transcurrir del tiempo influye en la extinción de un derecho contemplado por la Ley.

Merino (2007), sostiene que la caducidad se concibe a través del transcurso del plazo que en una primera instancia se estableció de forma expresa por una norma imperativa, y conlleva a la efecto extintivo de determinadas situaciones jurídicas sustanciales. Esta extinción de caducidad es de carácter imperativo y esta bajo la dirección del mandato legislativo y es irrenunciable al caer fuera de la esfera del poder de las partes para vaciar sus efectos y evitarlos.

Dentro de nuestra legislación, el Código Civil señala en su artículo 2003 que se diferencia de la prescripción radica en el simbolismo extintivo del derecho y como de la acción, es decir, deja al accionante sin posibilidad alguna de pronunciarse judicialmente.

Considerando un plazo que establece previamente la ley, de acuerdo a lo anterior, esta solo puede ser creada por la misma y no se acepta pacto en contrario, dado que su naturaleza jurídica impide su interrupción.

En consecuencia, la caducidad aplicada en el derecho laboral se encuentra en la actualidad regulada en el artículo 36 de TUO Decreto Legislativo N.º 728 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; norma que ha fijado un plazo de caducidad de 30 días naturales, para aquellas acciones referidas en tres figuras jurídicas, tales como la nulidad de despido, despido arbitrario y cese de actos de hostilidad; siendo aplicable además este plazo para otros tipos de despedidos constituidos por la jurisprudencia vinculante.

2.2.12. Teoría sobre la prescripción

La prescripción se define como una institución jurídica que extingue la acción, pero no el derecho, es decir, una vez que haya transcurrido el plazo determinado para una causa contemplada por la ley, se pierde la facultad para accionarla de forma judicial.

En nuestra legislación, a través de Código Civil se ha referido sobre lo anterior, indicando que la prescripción es también una forma de obtener una propiedad, de manera indistinta si aquellos muebles y/o inmuebles, o como comúnmente se le conoce del hecho de extinguir facultades de acción estén relacionadas al ejercicio de un derecho sea de carácter patrimonial o extra patrimonial.

Por su parte, la doctrina nos señala dos enfoques referidos a la prescripción; Machicado (2013), sostiene dos clases de prescripción extintiva y adquisitiva:

La prescripción extintiva es la forma de cesar acciones relacionadas a derechos de argumento patrimonial debido a la inactividad del acreedor y por el orden cronológico que es establecido. Se conoce también como prescripción liberatoria. La prescripción adquisitiva se conceptualiza a través de la adquisición de un derecho de propiedad de los bienes por una posesión continua y relaciona directamente con el tiempo y entre otros

requisitos previsto por ley. Se le conoce también como usucapión. Esta clase de prescripción desarrolla en el de la usucapión. (p. 2)

Asimismo, Merino (2007), en su artículo de revista sobre algunos apuntes en torno a la prescripción extintiva y la caducidad, sostiene diferencias sobre el plazo entre caducidad y prescripción:

La prescripción y la caducidad son instituciones claramente diferentes, aunque en líneas generales pueden ser confundidas ya sea a nivel judicial y/o doctrinario (...) Así, el plazo de prescripción siempre será un plazo genérico donde a través de la norma se establece el término máximo donde se podrá interponer la acción, en cambio, el plazo de caducidad siempre es específico, determinado el momento de inicio y final, y es por ello por la rigidez con que se contabiliza este fenómeno extintivo de situaciones jurídicas. Asimismo, la prescripción también viene siendo utilizada por nuestra legislación laboral, pero su aplicación es restringida en cuanto nos referimos a beneficios sociales constituidos en una relación laboral, esta figura jurídica se manifiesta a través de la Ley N.º 27321, y que en su contenido precisa un plazo de 4 años para ejercer el derecho de acción. (p. 25)

2.2.13. Jurisprudencia

Que, en la primera Sala laboral Transitoria de la Corte Superior de Piura se estableció dentro de la sentencia de segunda instancia sobre el expediente 02058-2010-0-2001-JR-LA-01 la determinación mediante extensión interpretativa de la norma contenida en el artículo 28º del D.L. N° 910; la posibilidad de considerar un nuevo supuesto de suspensión plazo en aquellos casos en que el trabajador recurra al Ministerio de Trabajo, a efectos de requerir la verificación del despido, dónde el plazo de caducidad por ley también se suspenderá por la razón subyacente de la norma en ambos casos, de modo que es perfectamente factible aplicarla en los casos donde se busque garantizar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción.

Al respecto, para el despacho de turno sostiene que la motivación en este extremo conlleva a la garantía constitucional que ampara la observancia de esta extensión interpretativa del tenor antes expuesto, en aras de no contravenir el principio *pro homine* y el principio *pro debilis*, como también el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo. En ese sentido, la Corte Superior de Piura ha establecido que el tiempo que demande el Ministerio de Trabajo en cumplir con las actuaciones inspectivas de investigación y verificación de despido arbitrario, no debe computarse para el plazo de caducidad de la acción por despido arbitrario por que el retraso no es atribuible al trabajador. Por tal motivo, la Corte considera que mientras duré el procedimiento inspectivo se produce la suspensión de plazo de caducidad.

Por tal motivo, el fundamento de la Sala consiste en que el Artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910 prescribe la suspensión del plazo de caducidad durante el procedimiento de conciliación administrativa seguido ante el Ministerio de Trabajo, también es posible determinar vía interpretación extensiva del mencionado artículo la suspensión del plazo de caducidad durante el procedimiento de inspección laboral, pues en ambos casos el trabajador acude de buena fe al Ministerio de Trabajo y la demora de dicha entidad en tramitar su petitorio no puede afectarlo en cuanto a la extinción de su derecho a protección contra el despido, máxime si el Derecho Laboral es tuitivo.

En consecuencia, bajo este criterio, el Artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910 permitiría la suspensión del plazo de caducidad no sólo durante el trámite del procedimiento de conciliación (por mandato expreso de la norma) sino también durante el trámite del procedimiento inspectivo de constatación de despido (por interpretación extensiva jurisprudencial).

Si bien es cierto la sentencia de la Sala Laboral de Piura es un fallo aislado que sólo tiene efectos entre las partes del proceso, y que no constituye jurisprudencia vinculante ni doctrina jurisprudencial, conteniendo en ese sentido un criterio innovador que apertura una muestra seria de argumentación.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Junín a través del caso Heber Rolando Guzmán

Reyes contra INCIMMET S.A., por la materia de caducidad respecto a la indemnización por despido arbitrario; precisan en autos que el recurrente presentó una solicitud de audiencia de conciliación consignando las siguientes pretensiones: pago de vacaciones y despido arbitrario, la misma que se llevó a cabo y no prosperó.

Seguidamente se indica que el actor solicitó conciliar, además de sus beneficios sociales, la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, por un lado, nuestro ordenamiento legal protege de manera cautelosa al trabajador, al contemplarse que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, siendo un principio establecido por nuestro Código Civil, esto quiere indicar, que el derecho a la tutela jurisdiccional permite que toda persona pueda ser parte de un proceso judicial, para promover la tutela jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas.

En consecuencia, la Sala Suprema planteó a través de la Casación 12892-2016 (2018), por esta razón, es necesario considerar que el tiempo que se rige la suspensión de la caducidad, debe aplicársela no solo a todo tipo de conceptos que realcionen una audiencia de conciliación, empero, también debe relacionarse a todos aquellos conceptos donde se vincule la caducidad, quiere decir, lo que se encuentre prescrito en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; como también a todo tipo de las formas que han sido concebidas por el Tribunal Constitucional, tales como el despido incausado y despido fraudulento, esto permite garantizar la protección necesaria de los derechos laborales y evita que nuestra norma jurídica no permita el abuso y el manejo imparcializada de la ley.

Por tal razón, podemos colegir que la suspensión del plazo de caducidad que prescribe el artículo 28 de Decreto Legislativo N.º 910, se extiende de manera interpretativa para todas aquellas pretensiones que conceptualicen un carácter laboral y que sean susceptibles de caducidad; y no permitiendo limitarse solamente a pretensiones expuestas en la audiencia de conciliación.

2.3 Bases Conceptuales

2.3.1. Derecho del Trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo, es la base fundamental para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Posibilita la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente escogido y aceptado. Dentro de la realización progresiva de este derecho, todo Estado se encuentra en la obligación de garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional; asimismo, de disponer de las medidas apropiadas para la creación de un entorno propicio de oportunidades de empleo productivo.

2.3.2. Derecho de acción

Es derecho que tiene toda persona a la intervención directa a los órganos jurisdiccionales, que tiene con fin proteger los bienes jurídicos tutelados, donde el poder recae en el Estado dentro de su función jurisdiccional. Este derecho permite que el individuo pueda tener acceso a los mecanismos jurídicos y a los tribunales para ejercer los derechos asistidos de acuerdo a las etapas que establezca la ley; el derecho de acción cumple con su naturaleza con la ejecución de una sentencia dictada por una autoridad competente.

2.3.3. Caducidad laboral

Es una figura jurídica mediante la cual, frente a la existencia de una situación determinada donde la persona sujeta de derecho tiene la posibilidad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos, y no la realiza dentro del parámetro de tiempo perentorio, pierde la oportunidad de hacerlo y se extingue el derecho que se le fue conferido.

2.3.4. Suspensión de plazo de caducidad

Es una modalidad de acto jurídico por la cual el ejercicio de derechos se posterga en cuantos a derechos se refiere. Por extensión se denomina generalmente que el plazo es el lapso que media entre la existencia de la celebración del acto y el acaecimiento de un derecho posterior y necesario, el cual se encuentra subordinado al ejercicio y/o la extinción de un derecho.

2.3.5. Prescripción laboral

Es un concepto jurídico, que debido al transcurso del tiempo determina situaciones de fácticas. Por un lado, la extinción de derechos y por el otro, adquisición de cosas ajenas. La finalidad de la prescripción es dar por extinguido la acción, pero no el derecho. El pago puede ser realizado aun cuando el derecho este prescrito, siendo válido en todos sus extremos, debido a que el derecho no está extinguido.

Respecto a las relaciones laborales nuestra legislación abarca a través de la Ley N.º 27321 lo referido a la prescripción laboral, indicando que el plazo reclamar los beneficios sociales es hasta máximo de 4 años y su inobservancia conlleva la extinción del derecho de acción.

2.3.6. Despido arbitrario

Es el cese de la relación laboral de manera unilateral direccionada por el empleador sin obedecer una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que ha sido perjudicado por el despido tiene derecho a una indemnización que es el equivalente a una remuneración y media habitualmente percibida por el trabajador, por cada año completo de servicios, teniendo como tope máximo de doce remuneraciones. Asimismo, si en caso un trabajador superara el máximo de doce remuneraciones, su indemnización no podrá ser superior a quince remuneraciones.

2.3.7. Tutela Jurisdiccional efectiva

Es aquel derecho por el cual toda persona por ser simplemente integrante de una sociedad, tiene la accesibilidad a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio de sus derechos o intereses, con sujeción a que esta sea atendida a través de un proceso obteniendo las garantías mínimas para su realización efectiva. Siendo definido de forma resumida como el derecho que tiene toda persona para que se le haga justicia.

En ese sentido, es la manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen procesal, cuya finalidad consiste en cautelar el libre y real e irrestricto acceso a la prestación jurisdiccional del Estado.

2.3.8. Beneficios sociales

Son los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores respecto a sus labores prestadas de forma dependiente. Siendo una condición establecida por la ley, son percibidas durante el vínculo laboral y posteriormente al cese de acuerdo a las condiciones establecidas en la contratación laboral. Nuestra Constitución establece tales beneficios como derechos irrenunciables por los trabajadores, cuya razón no puede ser condicionada por considerarse ilegítima.

2.3.9. Jurisprudencia

Es el conjunto de sentencias y demás resoluciones judiciales que son emitidas por órganos jurisdiccionales centrándose en un ordenamiento jurídico determinado. Siendo una fuente del derecho debidamente compuesta por actos pasados que son derivados a la creación y/o modificación de las normas.

2.3.10. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Es un órgano del Estado, que cumple la finalidad de promover el empleo decente y productivo, así también de los derechos laborales y fundamentales de la ciudadanía garantizando los estándares de competencias laborales a través de asesoramiento y del desarrollo productivo.

2.3.11. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que goza de autonomía y cumple la función principal de garantizar los derechos de los trabajadores en general, así también como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Generalidades, paradigma y enfoque

3.1.1. Generalidades

Balestrini (2006) aborda el concepto de metodología precisando el objeto y finalidad a través de un conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales tácitos en todo procedimiento que implique una investigación, con el objetivo de exponer a manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar la suposición del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados.

Asimismo el marco metodológico según los estudios de expertos enfoca a “Como se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y técnicas para el análisis de datos” (Finol y Camacho, 2008, p. 60)

En tal sentido, podemos colegir que la metodología es una estructura sistematizada para la recolección, ordenamiento y un proceso cognoscitivo de una determinada información, que permite desarrollar resultados en función a un problema en específico.

3.1.2. Paradigma

Debido a que la presente investigación desarrolla un enfoque cualitativo, tiene un paradigma interpretativo, esto permitirá que la información abordada en la investigación concluya en una interpretación lógica de acuerdo a los estándares informativos expuestos en la investigación sobre el tema.

Para abundar y entender sobre la presente investigación es necesario indicar que el paradigma será aquel que permite estructurar los enfoques investigados.

Santos (2010), describe que el paradigma interpretativo enfoca principalmente su atención en la realidad sobre una base no observable partiendo su objeto sobre un

desarrollo interpretativo. Asimismo, a través del mismo no se orienta en generar una ampliación científica sobre lo antes estudiado; dirige el panorama hacia aquellos frente no observables, no visibles, no medibles, ni susceptibles de cuantificación, evaluando de ese modo la realidad e interpretándola. Estos elementos generan interpretación en base a expectativas y/o ideología del investigador, limitando un análisis general.

Por su parte, Ricoy (2005) explora un desarrollo de enfoques generales que circulan a través de un contexto de investigación, siendo el carácter cualitativo que caracteriza un paradigma interpretativo, buscando de ese modo abundar en una investigación, generando dentro de su planteamiento diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización. Las técnicas que son recogidas de los datos más usuales son la observación participativa, historias de vidas, entrevistas, etc. En ese sentido, las conclusiones y la discusión que son generadas en el desarrollo de las investigaciones que comparten en la doctrina del paradigma interpretativo, se encuentran vinculadas de forma fundamental a un escenario educativo conciso que contribuye también a comprender, conocer y actuar frente a diversas situaciones.

En líneas generales, el paradigma interpretativo que refleja la presente investigación tiene como principal finalidad describir y entender los fenómenos de la investigación con el objeto de generar conocimientos mediante análisis y estudios de la jurisprudencia y normativa.

3.1.3. Enfoque

La perspectiva diseñada bajo el planteamiento metodológico que siguió la presente investigación fue de un enfoque cualitativo, debido a que este contexto es el mejor que se adapta a las características y necesidades de la investigación.

De acuerdo al análisis conceptual “el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014, p. 358).

De acuerdo al enfoque cualitativo, es preciso indicar, que la técnica que se utilizó para la presente investigación fueron entrevistas donde se evaluaron teorías y enfoques de la problemática de la presente investigación.

3.2 Tipo y diseño de investigación

3.2.1. Tipo de investigación

De acuerdo al planteamiento del problema y a los objetivos expuestos a alcanzar, podemos precisar que la investigación referida a la Caducidad de la acción en el Derecho del Trabajo vinculado al despido arbitrario, se considera como una investigación de tipo descriptiva correlacional orientada a analizar el comportamiento en la relación existente entre las variables en el contexto del estudio.

Para Arias (2006), el análisis sobre una investigación de carácter descriptivo se sostiene en el desarrollo de sus características frente determinado evento:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24)

Asimismo, es preciso indicar que la investigación descriptiva es “caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta: señala sus características y propiedades, interpreta lo que es y describe la situación de las cosas en el presente” (Silva, 2008, p. 20).

3.2.2. Diseño de la investigación

Dado que el objetivo de la investigación fue analizar como la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva, se recurrió a un diseño no experimental

que se aplicará de manera transversal o transeccional, considerando que la investigación consiste en una situación existente y no hay manipulación intencional del objeto del estudio.

En ese sentido, “La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.165). Estos mismo autores precisan que “Los diseños transeccionales realizan observaciones en un momento o tiempo único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 166).

3.3 Unidad de análisis, categoría y sub categoría

3.3.1. Unidad de análisis

Los especialistas sostienen que “(...) La unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 183).

Entonces, podemos concluir que la unidad de análisis es aquel conducto mediante el cual sustraemos la información que será sometida a análisis. En ese sentido, es fundamental la determinación del diseño de la investigación. Considerando el presente trabajo de investigación se sujetará a analizar si la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario conduce a una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva.

3.3.2. Categoría

Son aquellos conceptos que sintetizan la investigación, cumple con la finalidad de simplificar del estudio con el objetivo de desarrollarlo con respecto a los requerimientos y necesidades de la investigación.

Esta investigación tiene como categorías; caducidad de la acción en el derecho del trabajo y el despido arbitrario.

3.3.3. Subcategoría

Es aquella característica, subconcepto y/o tema genera un vínculo directo con la categoría; para abundar el presente trabajo de investigación se precisa lo siguiente:

Unidad de análisis:

La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario y su limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva.

Categoría:

- Caducidad de la acción en el derecho del trabajo
- Despido arbitrario

Subcategoría:

- Suspensión de plazo de la caducidad de la acción
- Tutela jurisdiccional efectiva
- Principio de irrenunciabilidad laboral

3.4 Sujetos participantes

Los sujetos participantes referidos de la presente investigación son abogados expertos en materia de Derecho Procesal Laboral y Derecho Procesal Civil; esta última se vincula de manera directa, de acuerdo al carácter supletorio de nuestra normativa procesal laboral.

A continuación, los siguientes participantes:

- 1. Abog. Krystal Valencia Saenz – Abogada especialista en Derecho Laboral.**

2. **Abog. Marcos Enrique Tume Chinga** – Abogado especialista en Derecho Procesal Civil.
3. **Abog. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño** – Abogado especialista en Derecho Procesal Civil.
4. **Abog. Gustavo Fierro Campos** – Abogado especialista en Derecho Laboral.

3.5 Escenario de Trabajo de Investigación

Debido a la coyuntura que actualmente viene atravesando nuestra sociedad respecto a la pandemia a nivel mundial del Covid – 19; las entrevistas que se realizarán han sido realizadas de manera virtual a través de plataformas escogidas por nuestros entrevistados.

3.6 Supuestos categóricos

3.6.1. Supuesto categórico general

Desarrollar como la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación.

3.6.2. Supuestos categóricos específicos

Interpretar que factor justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910.

Analizar cómo podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910.

3.7 Categorización

Las categorías que se obtuvieron posteriormente del análisis de la investigación, enfocándonos básicamente en las doctrinas y jurisprudencias expuestas, se pueden sintetizar en la siguiente tabla o cuadro:

Tabla 1

Categorización de la investigación

Unidad de análisis	Categorías	Subcategorías
- La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario y su limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva	- Caducidad de la acción en el derecho del trabajo - Despido arbitrario	- Suspensión de plazo de la caducidad de la acción - Tutela jurisdiccional efectiva - Principio de irrenunciabilidad laboral

Nota: Elaborado con base en el análisis de la doctrina, jurisprudencia y normativa.

CAPÍTULO IV
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

4.1 Matrices de triangulación

Tabla 2

Matriz de triangulación de la primera pregunta

Entrevistado	Pregunta: ¿Usted cree que la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva?
Dra. Krystal Valencia	Considero que la caducidad de la acción en el derecho de trabajo vinculado al despido arbitrario no implica una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva, esto se debe porque se establece un plazo de 30 días, como tal el trabajador por este periodo de tiempo puede realizar su demanda, de no ser así no existiría una protección por el lado de la empresa para accionar frente a una demanda laboral afectándose de ese modo la seguridad jurídica.
Dr. Marcos Tume	Efectivamente es una limitación porque es conocido por todos que, en el caso del trabajador, muchas veces cuando son despidos arbitrariamente no conocen que derechos son los asistidos, quedando entonces en recurrir a un especialista y en algunos casos no lo hacen descuidándose de los plazos, en otros casos los trabajadores acuden al ministerio de trabajo para realizar las consultas pertinentes y el plazo sigue su curso. Entonces, podemos ver como este plazo que le otorgan al trabajador es bastante corto
Dr. Wilfredo Gordillo	A lo que refiere con caducidad siempre se ha visto prescrita y/o enmarcada por determinados plazos, esto quiere decir, que en la actual legislación laboral se ha determinado por un límite de tiempo para poder accionar. En ese sentido, lo ilustran en 30 días para diferentes figuras jurídicas; entonces, si nos referimos a limitar a la tutela jurisdiccional efectiva debemos recordar, que esta figura es todo derecho que tiene la persona a concurrir, pero no te menciona las veces que deberás hacerlo o las que tu creas, si no cuando sea necesario. En tal sentido, desde mi punto de vista no puede ser

	interpretada como una afectación a esta acción siempre y cuando no se exceda el plazo prescrito.
Dr. Gustavo Fierro	Nuestra legislación laboral, precisa sobre la caducidad laboral un plazo de 30 días para prevenir que la parte más vulnerable en el derecho del trabajo sea afectada ante un despido arbitrario, considero que sí. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo cumple una labor informativa con los trabajadores sobre los derechos laborales que se le asisten, pero muchas veces no son efectivos. Entonces, podemos colegir que cuando los trabajadores están frente a un despido arbitrario se descuidan con los plazos porque son cortos justamente porque no saben qué derechos son los asistidos.
Coincidencias	Podemos colegir que existen posturas repartidas entre los entrevistados, en lo que refiere a los plazos que existen en la caducidad de la acción, dos de ellos precisan que no implica una limitación mientras que otros dos indican que sí.
Discrepancias	Los entrevistados mantiene una postura distinta entre el sí y el no, respecto a la implicancia limitativa de la caducidad de la acción vinculada al despido arbitrario en el derecho del trabajo, sustentándose por un lado que los trabajadores, en su mayoría desconocen sus derechos y es una desventaja para ellos y por otro lado, que afectaría la seguridad jurídica en el caso que no se considerara una caducidad.
INTERPRETACIÓN	Frente a la disyuntiva generada por la primera pregunta podemos colegir que la importancia orientada en la seguridad jurídica permite la eficacia de la caducidad, pero el carácter tuitivo del derecho laboral nos permite considerar una mayor importancia en los trabajadores y su posición de indefensión frente a situaciones que ponen en riesgo la irrenunciabilidad de derechos laborales garantizados por la constitución y su implicancia limitativa frente a plazos condicionados para accionar.

Nota: Los datos han sido recabados a raíz de las entrevistas realizadas por el autor del presente trabajo.

Tabla 3

Matriz de triangulación de la segunda pregunta

Entrevistado	Pregunta: ¿Qué factor considera usted que justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?
Dra. Krystal Valencia	Respecto a la segunda pregunta referida sobre que factor y/o razón considera usted que justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910. Debemos tener en cuenta, en primer lugar, que cuando hablamos de una audiencia de conciliación exigida previamente ante la presentación de una demanda laboral, no existen plazos que determinen la duración en el transcurso del procedimiento, en ese sentido nos sujetamos a los plazos que el Ministerio de Trabajo genere respecto a este acto, entonces crea una ventaja para el trabajador en lo que se refiere a la sujeción de plazos establecidos por la ley. Por esa razón considero que esta es la razón por la cual la suspensión de plazos se justifica en este supuesto.
Dr. Marcos Tume	Lo que se menciona en este artículo del Decreto Legislativo N.º 910, vamos a interpretarlo como una excepción a la regla establecida por la caducidad laboral, debido a que genera una suspensión sobre el plazo es decir que el plazo de los 30 días queda paralizado siempre y cuando, precisamos en primer lugar, exista una petición de conciliación ya sea por el trabajador y/o el empleador frente a la materia en controversia, suspendiéndose hasta que el procedimiento concluya. Pero debemos tener en cuenta que solo lo suspende siendo que apenas termine el procedimiento el plazo sigue su curso hasta su caducidad habitual.
Dr. Wilfredo Gordillo	La justificación que hace referencia el artículo 28 del cuerpo normativo indica que la invitación y/o concurrencia a una audiencia de conciliación, será suficiente para la suspensión de dicho plazo de los 30 días establecidos por ley; considerándose entonces válida en cuanto se refiera al factor justificante de esta interrogante, concluyendo que sola esta presentación de solicitud.

Dr. Gustavo Fierro

El factor que justifica la suspensión de la caducidad de la acción laboral es la regla excepcional a los treinta días que se encuentra establecida en dicha norma y su sola solicitud a concurrir a una audiencia de conciliación, permitiendo al trabajador que esta excepcionalidad sea favorable para generar un consenso con el empleador y/o hasta incluso aportar en beneficio del trabajador mayor tiempo para preparar una defensa en el proceso judicial que posteriormente se puede afrontar.

Coincidencias

Podemos encontrar que los entrevistados coinciden básicamente que el factor y/o razón que justifica la suspensión del plazo sobre la caducidad laboral es la sola presentación de la solicitud de una audiencia de conciliación, permitiendo en tal sentido que el trabajador llegue a un consenso con el empleador en dicho acto permitiéndole a las partes la oportunidad de evitar un proceso laboral.

Discrepancias

Desde un enfoque general no se encuentran discrepancias en las intervenciones de los entrevistados, sin embargo dos entrevistados agregan que la suspensión del plazo de caducidad seguirá en curso hasta que el procedimiento conciliatorio concluya.

INTERPRETACIÓN

Entendemos bajo este contexto que la justificación de la suspensión sobre el plazo de caducidad laboral, es la sola presentación de una solicitud para iniciar un procedimiento conciliatorio. Si bien es cierto, nuestra legislación no estableció de forma taxativa si la suspensión deberá ejecutarse durante un tiempo determinado, nuestra jurisprudencia nos orienta a entender que su ejecución durará hasta la conclusión de dicho procedimiento.

Nota: Los datos han sido recabados a raíz de las entrevistas realizadas por el autor del presente trabajo.

Tabla 4

Matriz de triangulación de la tercera pregunta

Entrevistado	Pregunta: ¿Considera usted que podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?
Dra. Krystal Valencia	Ahora bien, respecto a la última pregunta yo considero que no podría limitar la tutela jurisdiccional efectiva la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910, porque esta audiencia de conciliación puede ser utilizada de manera facultativa por el trabajador e incluso como un medio estratégico para afrontar una posterior demanda, pero no es obligatoria realizarla como previo a un proceso laboral. Entonces el trabajador puede elegir que alternativa cree conveniente utilizar con lo cual no creo que se esté afectando la tutela procesal efectiva porque está la obtendrá en el proceso judicial.
Dr. Marcos Tume	Respecto a la última pregunta, no limita la tutela jurisdiccional efectiva porque si bien es cierto, es de todos conocido que este derecho lo puede solicitar toda persona ante cualquier órgano jurisdiccional que sea competente. Por otro lado, si bien es cierto se considera que se encuentra enmarcada en concurrir y solicitarla frente a la existencia de plazos de cumplimiento jurídico y que están regulado en la norma, siendo que en el presente caso está establecido en el Decreto Legislativo N.º 728 y demás concordante. Por esta razón no considero que no está limitando.
Dr. Wilfredo Gordillo	Considero de todos modos que la caducidad laboral establecida en nuestra legislación es demasiada corta, además que no le da otras alternativas que permitan darle mayores ventajas digamos estratégicas al trabajador para poder preparar una defensa adecuada y analizar que otros tipos de beneficios le asisten; o talvez crear un consenso con su antiguo empleador. Por otro lado, estos temas son complicados y requieren mucha probanza y asimismo, la interpretación de las normas siempre debe ser favorable al trabajador frente a la existencia de la duda. Entonces cuando nos referimos a dicho cuerpo normativos

	considero que estamos contraviniendo a la tutela procesal efectiva en el caso de esta figura del despido arbitrario.
Dr. Gustavo Fierro	Si planteamos nuestra repuesta desde un enfoque limitativo podemos considerar que la excepción dispuesta en el tenor solo orienta a un acto, esto es, la audiencia de conciliación. Ahora bien, esta no se puede extender para aplicarse en otras figuras que buscan una misma finalidad, como es el procedimiento inspectivo. Esto podría ser una herramienta favorable para el trabajador y extender este supuesto como una excepción más para poder suspender los plazos de caducidad laboral, fortalecería para una mayor defensa al trabajador como medio de persuasión de legalidad y no perjudicaría la seguridad jurídica. Entonces, teniendo en cuenta lo indicado considero que si efectivamente estaría contraviniendo con limitar.
Coincidencias	Algunos entrevistados consideran que efectivamente encuentran una limitación respecto al artículo 28 del decreto legislativo N.º 910 y su implicancia limitativa para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva en su modalidad de derecho de acción, y esto se debe a que dicha ley empuja al trabajador a un solo acto, y no extiende a diferentes herramientas que actualmente están al alcance del trabajador como es el procedimiento inspectivo, que serviría como mecanismo de persuasión para hacer frente al empleador en estos casos.
Discrepancias	Existen diversas opiniones respecto a este punto, derivándose por un lado a que no existen limitación alguna debido a que la audiencia de conciliación es facultativa y no necesariamente es un previo para judicializar un despido arbitrario
INTERPRETACIÓN	Sobre la implicancia limitativa de dicho tener sobre la tutela jurisdiccional efectiva bajo la modalidad de derecho de acción podemos colegir que nuestra legislación no se ha esforzado en brindar mayor soporte interpretativo sobre si la excepción de esta figura pueda extenderse y considerarla en un procedimiento inspectivo, este escenario beneficiaría a mucho trabajadores y podría ser utilizada como una herramienta adicional.

Nota: Los datos han sido recabados a raíz de las entrevistas realizadas por el autor del presente trabajo.

4.2 Resultados de investigación

Tabla 5

Resultado de la interpretación de la primera matriz

RESULTADO N.º 01	
INTEPRETACIÓN	Frente a la disyuntiva generada por la primera pregunta sobre si la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario genera una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva podemos colegir que la importancia orientada en la seguridad jurídica permite la eficacia de la caducidad, pero el carácter tuitivo del derecho laboral nos permite considerar una mayor importancia en los trabajadores y su posición de indefensión frente a situaciones que ponen en riesgo la irrenunciabilidad de derechos laborales garantizados por la constitución y su implicancia limitativa frente a plazos condicionados para accionar.

Nota: Los datos han sido adquiridos de la matriz de triangulación.

Tabla 6

Resultado de la interpretación de la segunda matriz

RESULTADO N.º 02	
INTEPRETACIÓN	Entendemos bajo este contexto que la justificación de la suspensión sobre el plazo de caducidad laboral, es la sola presentación de una solicitud para iniciar un procedimiento conciliatorio. Si bien es cierto, nuestra legislación no estableció de forma taxativa si la suspensión deberá ejecutarse durante un tiempo determinado, nuestra jurisprudencia nos orienta a entender que su ejecución durará hasta la conclusión de dicho procedimiento.

Nota: Los datos han sido adquiridos de la matriz de triangulación.

Tabla 7

Resultado de la interpretación de la tercera matriz

RESULTADO N.º 03	
INTEPRETACIÓN	Sobre la implicancia limitativa de dicho tener sobre la tutela jurisdiccional efectiva bajo la modalidad de derecho de acción podemos colegir que nuestra legislación no se ha esforzado en brindar mayor soporte interpretativo sobre si la excepción de esta figura pueda extenderse y considerarla en un procedimiento inspectivo, este escenario beneficiaría a mucho trabajadores y podría ser utilizada como una herramienta adicional.

Nota: Los datos han sido adquiridos de la matriz de triangulación.

CAPÍTULO V:
DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y SUGERENCIAS

5.1 Discusión de resultados

De acuerdo a la primera interrogante planteada a los entrevistados se pudo colegir como resultado: “Respecto a la caducidad de la acción en el derecho de trabajo vinculado al despido arbitrario y su implicancia limitativa para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva”. Bajo el análisis de los fundamentos brindados por los especialistas y la doctrina recogida referido al presente punto, podemos hacer frente a una primera línea que desarrolla la seguridad jurídica dentro de lo que significa la caducidad en general.

Ahora bien, en el sistema laboral que actualmente constituye nuestra legislación y su actuación procesal, podemos darnos cuenta fácilmente que no existe una simetría interpretativa que permita garantizar el carácter protector o tuitivo del derecho laboral que consagra nuestra constitución como un principio irrenunciable. Si bien es cierto, la importancia que existe dentro del principio que protegen al trabajador y el orden respecto a la imprescriptibilidad de derechos laborales deben manejar una misma línea de oportunidades, esta no debe suprimir la acción de un derecho sobre el acto propio.

Esto prevalece en las opiniones de los entrevistados que, por un lado, precisan que la seguridad jurídica de acuerdo a la doctrina investigada cumple como objeto en el derecho laboral orientar y/o direccionar la acción de reclamar un derecho dentro de un determinado plazo, haciéndose al justiciable la posibilidad de valer de forma diligente y razonable los derechos asistidos ante una controversia, sin embargo, este determinado plazo debe ceñirse de manera razonable y no debe permitir la supresión del derecho asistido por los trabajadores.

En ese sentido, el otro frente de opiniones de los entrevistado precisa que la caducidad laboral dentro nuestra legislación no obedece los principios razonables ni la forma adecuada de su ejecución, contraviniendo los parámetros establecidos en nuestra constitución que ubica el derecho del trabajo como principio fundamental. Esto se debe a los plazos establecidos por la ley y la asimilación cognoscitiva de los derechos laborales asistidos en una situación determinada de despido arbitrario sobre los trabajadores,

siendo un carácter perjudicial en la transición de ejecutar la acción que le corresponde y la atención sobre los plazos.

De la segunda interrogante planteada a los entrevistados referida a: “El factor y/o razón que justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910”. Para abundar respecto al análisis de este punto, debemos comprender que lo referido sobre la suspensión de plazo es determinado como una modalidad de acto jurídico mediante el cual la acción dentro del ejercicio de derechos se posterga en un lapso subordinado. Este factor que justifica dicho acto se concibe bajo la premisa, de una audiencia de conciliación que permitirá el consenso frente a la controversia del despido arbitrario.

Asimismo, este principio deberá aplicarse bajo situaciones subyacentes a la razón principal, siendo ineludible la posibilidad de considerar un supuesto distinto en aras de aplicar el mismo criterio de suspensión sobre la caducidad laboral bajo una extensión interpretativa con efectos de garantizar la tutela procesal efectiva bajo la modalidad de ejercicio del derecho de acción.

Los entrevistados bajo el análisis de la presente interrogante plantean un criterio similar respecto a la duración de este plazo sobre la caducidad laboral, que refiere desde el inicio y el fin de aquel procedimiento, esto permite la creación de las garantías constitucionales. Viéndose, posteriormente la reanudación de los plazos que fueron considerados y constituyendo una sanción para aquellos trabajadores “negligentes” que no accionaron dentro de los parámetros establecidos.

Sobre la tercera y última interrogante planteada a los entrevistados sobre la limitación de la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio de derecho de acción y su implicancia frente a la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910. Debemos mencionar que el análisis brindado por nuestros entrevistados, mantiene dos enfoques respecto a esta interrogante. En una primera medida, se orienta en la inexistencia sobre una limitación en lo que se indica y esto se debe a que en dicho cuerpo

legal la audiencia de conciliación sobre el despido presente un carácter facultativo y esto es, que no existe impedimento si el trabajador afectado, no recurre a la excepción y ejecuta su acción como corresponde por ley.

Sin embargo, entre nuestros entrevistados existe una discrepancia que se enfoca respecto a una realidad en nuestra sociedad, y esto significa que los trabajadores muchas veces desconocen los derechos asistidos cuando atraviesan una situación de arbitrariedad en los despidos, esto desarrolla mucha desventaja en diferentes factores y debería ser tomado en cuenta por los jueces al momento de resolver un proceso. Ahora bien, si el carácter de la audiencia de conciliación no significa un impedimento para presentar una demanda sobre un despido arbitrario, toda vez que, se presenta de modo facultativo; si refleja una desventaja debido a que dicho tener no extiende una interpretación que permita garantizar los principios *pro homine* y el principio *pro debilis*, como también el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

En ese sentido, es necesario tomar en cuenta que los mecanismos administrativos que tenemos actualmente, desarrollan una ventaja para los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente y en general a todo que atraviere una controversia donde perjudique su tranquilidad laboral y esto debería ser objeto de consideración para una posible intervención en los plazos para la extensión de nuevos supuestos de suspensión de caducidad laboral, por ejemplo, el inicio de un procedimiento inspectivo presentado a través de una denuncia administrativa ante la autoridad inspectiva de trabajo; esto se debe a que nuestros plazos de caducidad laboral son visiblemente cortos y presentan un evidente riesgo para garantizar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio de derecho de acción.

5.2 Conclusión

Respecto a la caducidad laboral y su importancia dentro de nuestro sistema jurídico actual, es necesario considerar que esto permite que los derechos laborales en general no sean indefinidos y por tanto sirve como un mecanismo de sanción frente aquellos trabajadores, que negligentemente no recurren a su debida atención dentro de un parámetro de tiempo establecido por su naturaleza legal; esto permite crear un orden frente a controversias que deberían ser atendidas en su debida oportunidad. Ahora bien, esto no quiere decir que, en una línea general, los plazos de caducidad laboral se encuentren sincronizados con nuestra realidad, y esto significa sea una desventaja para los trabajadores que fueron despedidos arbitrariamente.

Existe un índice evidente de trabajadores que atraviesan un despido arbitrario y no suelen entender los derechos que pueden corresponderle ante esta situación, generando en muchos casos recurrir a una asesoría legal ante autoridades administrativas y/o abogados particulares y/o suelen descuidarse, dejando pasar el tiempo y el plazo de caducidad sigue su curso. En ese sentido, es necesario buscar estrategias que permitan ganar tiempo respecto al plazo para accionar, de este modo, el carácter conciliatorio se presenta como una excepción a la regla para la debida suspensión sobre la caducidad laboral, pero a la vez no es suficiente. Esto se debe, a que la norma que establece esta excepcionalidad solo se orienta bajo una sola figura jurídica que es la conciliación, dejando de lado, muchas veces que los trabajadores puedan recurrir a un procedimiento inspectivo que garantice a través de especialistas calificados en la materia controversial el cumplimiento de normas socio laborales y de este modo puedan determinar si la empresa cumple o no, con dichas disposiciones legales bajo el apercibimiento de multas compulsivas, permitiendo en este sentido una persuasión de legalidad.

En tal sentido, es evidente que nuestra actual regulación sobre esta materia no carece de sincronía con nuestra realidad y no permite una extensión interpretativa de la norma que la regula, siendo una labor para los jueces establecer una vertiente

considerativa para la suspensión de la caducidad laboral frente aquellos casos en donde los trabajadores que recurren a Sunafil para el inicio de un procedimiento administrativo, sean considerados vía extensión interpretativa una suspensión del plazo para accionar judicialmente por un despido arbitrario.

5.3 Sugerencias

La institución parlamentaria tiene como primera medida modificar la legislación referida a la caducidad laboral a través de una ley que permita extender el criterio sobre la suspensión de los plazos para accionar judicialmente frente a despidos arbitrarios en aquellos casos cuando el trabajador recurra al Ministerio de Trabajo – Sunafil para el inicio de un procedimiento inspectivo sobre cualquier controversia a nivel laboral suspendiéndose hasta que el procedimiento administrativo concluya. Esto unificará las decisiones de los magistrados para garantizar la tutela procesal efectiva cuando los trabajadores que hayan sido despido arbitrariamente recurran al ejercicio del derecho de acción y logren hacer justicia sin impedimento alguno.

A los señores trabajadores de los juzgados que desempeñan el cargo de la secretaria judicial y a los jueces, se sugiere extender la interpretación normativa en cuanto la decisión tenga relación directa con la caducidad laboral y sus plazos, esto se debe que actualmente nuestra legislación establece plazos cortos que no permiten una asimilación eficiente de derechos asistidos con respecto a los trabajadores.

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Superintendencia de Fiscalización Laboral – Sunafil, deberán crear protocolos de fiscalización inmediata bajo los principios de celeridad y el debido procedimiento en aquellos casos que relaciones directamente a despidos, toda vez que, muchas veces estas resoluciones administrativas que evidencia su gestión tardan mucho y no permiten generar pruebas de la intervención que se sigue para efectos de la suspensión. Asimismo, deberán trabajar de conjuntamente con el Poder Judicial para realizar los ajustes necesarios para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alva, A. (2016). *Despido Laboral*. Lima, Perú: Editorial: Gaceta Jurídica.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial BL Consultores Asociados.
- Baltodano, P. (2018). *Indemnización por Despido Arbitrario* (Tesis de pregrado). Universidad de San Pedro, Chimbote, Perú.
- Bejarano, A. (1994). *La caducidad de derechos en el derecho laboral* (Tesis doctoral). Universitat Pompeu Fabra Facultad de Derecho, Barcelona, España.
- Blancas, C. (1995). El despido en la reforma de la Ley de Fomento del Empleo. *Derecho PUCP*, 49, 187-209. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5901>
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 68, 383-402. Recuperado de <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/derecholaboraldinamarca.pdf>
- Cornejo, C. (2002). Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana. *Themis Revista de Derecho*, 46, 287-297. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10042>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2012) *I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/22261b804e47fcb58fd1efaf21ffaa3b/PL-ENO+SUPREMO+LABORAL+2012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=22261b804e47fcb58fd1efaf21ffaa3b>

Corte Suprema de Justicia de la Republica (2016). Setencia recaída en el expediente de Casación laboral N° 12892-2016/Junín - Pago de beneficios sociales. Recuperado de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Casaci%C3%B3n-12892-2016-Jun%C3%ADn-Legis.pe_.pdf

De la Cruz, M. (2014). *El despido fraudulento y su impugnación*. Lima, Perú: El Búho.

De Lama, L. M. (2016). El despido individual en el Proyecto de la Ley General de Trabajo: un estudio comparativo con su tratamiento en la legislación actual. *Boletín - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 16, 1-17. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_16/doc_boletin_16_01.pdf

Fabian, H. (2015). Prescripción y caducidad en el Derecho Laboral Argentino y el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. *Revista Derecho del Trabajo*, 11.

Finnis, J. (1980). *Ley Natural y Derechos Naturales*. Buenos Aires Argentina: Abeledo Perrot.

Finol, M., & Camacho, H. (2008). *El proceso de investigación científica*. Maracaibo, Venezuela: EDILUZ.

Gamonal, S. (2013). El Principio de protección del trabajador en la constitución Chilena. *Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca*, 11, 425-458. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>

Gonzales, M. F. (2019). La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral. *Revistas SSIAS*, 12, 1-17.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.

Machicado, J. (01 de marzo de 2013). *La Prescripción* [entrada del blog] Apuntes jurídicos. Recuperado de <http://jorgemachicado.blogspot.com/2013/04/pre.html>

Merino, R. (2007). Algunos apuntes en torno a la prescripción extintiva y la caducidad. *Diálogo con la Jurisprudencia*, 104, 19-33.

Neves, J. (2008). La prescripción laboral. *Revista Themis de Derecho*, 50, 39-46.

Ojeda, A. (1972). *La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos*. Recuperado de <http://www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs=~aWQ9MzA1MjlmWRIPTEwMzcmdXJsPTEwJm5hbWU9UIBTXzA5NV8wNTUucGRmJmZpbGU9UIBTXzA5NV8wNTUucGRmJnRhYmxhPUFydGljdWxvJmNvbnRlbnQ9YXBwbGljYXRpb24vcGRm>.

Ricoy. (2005). La prensa como recurso educativo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24, 125-163.

Riveros, M. (2017). *La caducidad en el derecho laboral chileno* (Tesis de pregrado) Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Santos, Y. (2010). ¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a la cultura física y el deporte? *Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 5, 1-10.

Silva, A. (2008). *Metodología de la investigación elementos*. Caracas, Venezuela: Educación Superior.

Tribunal Constitucional (2002), Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. Sindicato unitario de trabajadores de telefónica del Perú S.A. y FETRATEL contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A. Recuperado de <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal->

constitucional-sindicato-unitario-de-trabajadores-de-telefonica-del-peru-s-a-y-fetratel-11-de-julio-de-2002-expediente-num-1124-2001-aa-tc/at_download/attachedfile

Tribunal Constitucional (2013). Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC. Eusebio Llanos contra Telefonica del Perú S.A. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Toledo Filho, M. C. (2013). Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. *Derecho Pucp*, 70, 01-07.

Tomaya Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista Ius et veritas*, 11(22), 164 - 179.

Tomaya Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Revista Ius et veritas*, 19(38), 120-154.

Vidal, F. (2015). *La prescripción y la caducidad en el código civil peruano*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Vinatea, L. (1994). La impugnación del despido en la ley de fomento del empleo. *Themis Revista de Derecho*, (27-28), 79-84.

Zamora, M. (2014). *El Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima, Perú: El Búho.

Zapata, F. (2017). *La caducidad en el Derecho del Trabajo vinculado a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

ANEXOS

Anexo I: Validación de preguntas

GUIA DE ENTREVISTA

AUTOR: Williams Jorge San Miguel Tasayco

TEMARIO:

La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario y su limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva.

Breve descripción. -

Preguntas centrales de la entrevista:

¿Usted cree que la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva?

¿Qué factor considera usted que justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?

¿Considera usted que podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?

ANEXO II: Descripción de entrevistados
Entrevistado N.º 01

**TITULO: LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO
VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO**

Entrevistador: Williams Jorge San Miguel Tasayco

Entrevistado(a): Krystal Valencia Saenz

Fecha: 13 de setiembre de 2020

Hora: 5:00 pm

Experiencia profesional del entrevistado:

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con Licenciatura en Derecho Laboral y Migratorio. Curso internacional de Derecho Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente es Abogada Laboralista Senior de People Advisory Services en EY Perú, también ha sido asociada en el estudio DLA Piper – Pizarro, Botto & Escobar – Perú y EY Ernst & Young. Cuenta con más de 10 años de experiencia en materia de derecho laboral y procesal laboral.



ANEXO III: Descripción de entrevistados
Entrevistado N.º 02

**TITULO: LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO
VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO**

Entrevistador: Williams Jorge San Miguel Tasayco

Entrevistado(a): Marcos Enrique Tume Chinga

Fecha: 13 de setiembre de 2020

Hora: 01:00 pm

Experiencia profesional del entrevistado:

Miembro honorario del Ilustre Colegio de Abogados de Piura y habilitado para el ejercicio de la defensa libre y afines. Magíster en Derecho Penal y Procesal Penal, actualmente socio activo y abogado del Estudio Jurídico Orozco & Tume Abogados Asociados en la Ciudad de Piura - la misma que cuenta con oficinas en las Provincias de Chulucanas y Sechura y además contamos con una en el Departamento de La Libertad – Trujillo. Miembro activo del Estudio Fernández Heraud &



Sánchez - Abogados, en la Ciudad de Lima – Miraflores, Miembro Activo del Estudio Abogados y Consultores Solís – en la Ciudad de Lima

ANEXO IV: Descripción de entrevistados
Entrevistado N.º 03

**TITULO: LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO
VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO**

Entrevistador: Williams Jorge San Miguel Tasayco

Entrevistado(a): Wilfredo Herbert Gordillo Briceño

Fecha: 16 de setiembre de 2020

Hora: 10:00 pm

Experiencia profesional del entrevistado:

Magister en Docencia Universitaria por la Universidad César Vallejo, Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, profesor universitario, con amplia experiencia en temas de Derecho Civil, Procesal y Constitucional. Capacitado en docencia superior; con amplia experiencia en contratos, seguimiento de procesos derivados de la contratación y riesgo crediticio; con sólidos valores éticos y visión humanista



ANEXO V: Descripción de entrevistados
Entrevistado N.º 04

**TITULO: LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO
VINCULADO AL DESPIDO ARBITRARIO**

Entrevistador: Williams Jorge San Miguel Tasayco

Entrevistado(a): Gustavo Fierro Campos

Fecha: 18 de setiembre de 2020

Hora: 6:00 pm

Experiencia profesional del entrevistado:

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, cuenta con Especializaciones en Derecho Laboral Empresarial por la Universidad Esan. Actualmente es asociado en el estudio DLA Piper – Pizarro, Botto & Escobar – Perú y cuenta con amplia experiencia en la contratación de personal nacional y extranjero, la elaboración de reglamentos y políticas de índole laboral, así como, desvinculación de personal y medidas disciplinarias; se enfoca en absolver las diversas consultas en materia laboral individual y colectivo, atención de inspecciones y procedimientos laborales ante la Sunafil y el Poder judicial, así como, en la realización de auditorías laborales, due diligence y compliance laboral.



Anexo VI: Matriz de triangulación

Datos cualitativos que se obtuvieron a raíz de las entrevistas semiestructuradas efectuadas a abogados especialistas en materia procesal civil, procesal laboral y derecho laboral setiembre 2020

Primera pregunta: ¿Usted cree que la caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario implica una limitación para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva?

Dra. Valencia: Yo no creo que la caducidad de la acción en el Derecho del Trabajo vinculado al despido arbitrario implique una limitación para garantizar la tutela judicial efectiva ya que se establece el plazo de 30 días con lo cual, el trabajador tiene ese periodo de tiempo para poder demandar, en caso contrario tampoco habría una protección por parte de la empresa para poder accionar frente a una posible demanda si no hubiera un plazo limitante para interponer esta demanda entonces te afectaría el tema de la seguridad jurídica, no? En ese lado digamos por parte de la empresa también. Si no hubiera un plazo.

Dr. Gordillo: Sí efectivamente es una limitación porque es por todos conocidos que en el caso del trabajador. Muchas veces no conoce sus derechos cuando no solamente en el tema despido arbitrario en cualquier otra figura jurídica, viéndose entonces necesario recurrir a un abogado y en muchas veces se descuidan y no lo hacen y otras veces recurren ministerio trabajo para hacer las consultas correspondientes, pero vamos a ver como este plazo que le otorgan al trabajador que ha sido, en el caso, sujeto de un despido arbitrario es bastante corto, ¿no? Entonces muchas veces corre el riesgo de que transcurre el plazo que ordena la ley y ya no tenga, pues la acción expedita para poder solicitar vía acción sin poder hacer respetar su derecho.

Dr. Tume: Bien, en cuanto a esta caducidad se ve siempre prescrita y/o enmarcada por determinado plazo, quiere decir que, en nuestra legislación laboral se ha determinado en

plazos. No obstante, que para la ley esto te permite limitarse en treinta días en los diferentes supuestos que se indican. Ahora bien, que si limita a la tutela jurisdiccional efectiva recordemos bien, antes que nada, que la tutela jurisdiccional efectiva es todo derecho que tiene toda persona en concurrir, no te dice que debes de concurrir las veces que tu creas, si no la vez que sea necesario. Siendo así que la limitación no se ve afectada para ejercer esa acción siempre y cuando no se exceda el plazo prescrito en la norma.

Dr. Gustavo Fierro: Si revisamos nuestra actual legislación laboral, la cual reviste sobre la caducidad laboral el plazo de 30 días naturales para evitar justamente que la parte más vulnerable en el derecho del trabajo se vea afectada por esta figura, entonces considero que sí. Ahora bien, sabemos que el Ministerio de Trabajo hace una labor importante como parte de su obligación social en fomentar el conocimiento sobre los derechos que asisten a los trabajadores, pero que suele ser en muchas veces poco efectivo. Entonces podemos llegar a la conclusión que cuando los trabajadores enfrentan un despido arbitrario mayormente recurren a diversas alternativas para poder orientarse ante esta situación, y esto se debe que no conocen que derechos le son asistidos y siempre el plazo quedará corto para aquellos que están en esta situación.

Segunda pregunta: ¿Qué factor considera usted que justifica la suspensión de plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?

Dra. Valencia: Con relación a la segunda pregunta sobre qué factor o razón considera usted que justifica la suspensión del plazo que se regula en el artículo 28 del Decreto Legislativo 910. En primer lugar, tenemos en cuenta que los procedimientos en el ámbito administrativo en el Ministerio de Trabajo cuando nos referimos a una conciliación previo digamos a un inicio una demanda laboral; la realidad es que no tenemos una fecha exacta o determinada en el cual, la parte pueda solicitar fuese el caso una conciliación y tampoco tenemos una fecha exacta en el cual concluye el procedimiento entonces como nos sujetamos a los plazos determinados por la autoridad laboral Ministerio de Trabajo es por ello que yo considero de que esa es la razón que justifica la suspensión del plazo

para interponer la demanda no? Porque está el trabajador está sujeto a un plazo administrativo y ya no depende de él, sino de esta entidad.

Dr. Gordillo: Lo que menciona ese artículo 28 del Decreto Legislativo 910 vamos a decir que es una excepción porque lo que hace es suspender el plazo siempre y cuando, es decir ya no corre el plazo de caducidad de los 30 días que vamos a después, porque lo que hace es que siempre y cuando que exista una un pedido de conciliación antes meter el trabajo ya sea por parte del trabajador, o sea, por parte del empleador; lo que se va a hacer es suspender el plazo hasta que el procedimiento concluya. Pero debemos tener en cuenta que solamente lo suspende de manera tal que inmediatamente concluido el procedimiento para tener necesariamente que utilizar la vía judicial para demandar rápidamente antes de que se le pueda transcurrir el plazo de caducidad nuevamente.

Dr. Tume: La justificación que refiere el artículo 28 es en cuanto se refiere a la invitación y/o concurrencia a una audiencia de conciliación, no debiéndose exceder de los 30 días que establece la ley, entonces, considero válida que en cuanto se refiera al factor justificante es del artículo 28 es la sola presentación de una solicitud a audiencia de conciliación

Dr. Gustavo Fierro: De acuerdo a la segunda pregunta que relaciona directamente al artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910, considero que el factor que justifica la suspensión de la caducidad de la acción laboral es justamente en parte lo que mencionaba anteriormente, lo que establece la ley sobre este supuesto es una excepción a la regla general del plazo de los 30 días, esta suspensión hace referencia a una audiencia de conciliación facultativa previamente al inicio de un proceso laboral, que permitirá quizás que el trabajador pueda ganar tiempo para preparar una buena defensa mientras transcurra el procedimiento hasta la conclusión de dicho acto que de inmediato continuará con el plazo de caducidad.

Tercera pregunta: ¿Considera usted que podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad de ejercicio del derecho de acción la actual regulación del artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910?

Dra. Valencia: La tercera pregunta te dice, considera usted que podría limitar la tutela procesal efectiva en la modalidad del ejercicio del derecho de acción, la actual regulación del 28 del Decreto Legislativo 910 yo considero que no, porque esta audiencia de conciliación es que puede ser solicitada por el trabajador no es que necesariamente tienes que cumplir requisito previo a un inicio demanda. Entonces si es que el trabajador si era necesario puede acudir por esta vía administrativa para pedir una audiencia de conciliación o puede ir al ámbito del Poder Judicial con lo cual, yo no creo que esté afectándose pues una tutela procesal efectiva porque está la va a tener en el proceso judicial.

Dr. Gordillo: Yo le digo que si también de todas maneras lo considero así porque en el caso de este está caducidad me parece, pues que es totalmente corto, no le da mayores ventajas del trabajador para que pueda preparar adecuadamente toda su defensa que le compete para conseguir o analizar todos los beneficios que quizás tenga o talvez la posibilidad de considerar con su empleador la posibilidad de no demandarlo y seguir trabajando o tal vez la posibilidad de que el trabajador vea otras figuras que lo puedan ayudar a que el trabajador haga respetar sus derechos. Siempre son complicados estos temas debido a que hay mucha probanza en las cuales muchas veces también lo que sucede es que en este caso del decreto de legislativo 910 el trabajador no tiene pues una tutela judicial efectiva no porque recuerden ustedes que siempre en el tema laboral se tiene de velar por lo que lo que favorece al trabajador y siempre la interpretación de las normas inclusive siempre tienen que ser en cuanto exista duda, por ejemplo interpretar a favor del trabajador entonces cuando hablamos de esta norma y el decreto legislativo 910 artículo 28 yo considero que se está contraviniendo a la tutela procesal efectiva en el caso de esta figura del despido arbitrario.

Dr. Tume: No limita la tutela jurisdiccional efectiva porque si bien es cierto toda persona tiene derecho de solicitar la acción ante cualquier órgano jurisdiccional competente que se encuentra dentro de su jurisdicción misma está no se ve limitada. Por otro lado, si se ve enmarcada en concurrir y solicitarla porque existen plazos de cumplimiento que están regulados en la norma y en este caso la regulación está establecida en el Decreto Legislativo 728 y demás concordante. Por esta razón considero que no está limitando.

Dr. Gustavo Fierro: La última pregunta se relaciona con las anteriores, si lo vemos desde un punto limitativo podemos ver que la excepción enmarcada en el artículo 28 del Decreto Legislativo N.º 910 solo te empuja a un acto, que es la audiencia de conciliación, no te da mayor visión para relacionarse a otro tipos de acto y que son muy frecuentes en nuestra actualidad como lo significa un procedimiento inspectivo por ejemplo, y esto le daría mayor tiempo al trabajador para continuar fortaleciendo su defensa para afrontar un despido arbitrario, sin dejar de lado la seguridad jurídica enmarcada en el plazo de los 30 días dispuesto por ley. Entonces, considero que si efectivamente estaría contraviniendo con limitar.