



Autónoma

Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE HUMANIDADES
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“PLAZOS EN EL DERECHO DE ACCIÓN A RAZÓN DE LA CADUCIDAD
EN CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORES

**CARMELA SYLVIA ACOSTA JARA
GIULIANNA ILMER LUCIA HUAROTE CABEZAS**

ASESOR

DR. HUGO AUGENCIO GONZALES AGUILAR

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2017

DEDICATORIA

“A mis padres Arnaldo y Doris por haberme dado su cariño y apoyo incondicional en diversas etapas de mi crecimiento tanto personal como académico. A mis hermanos: por sus buenos deseos y apoyo constante.”

“A mi hijo Benjamín por su amor comprensión y apoyo incondicional. A mi esposo José Luis por ser un ejemplo fiel de constancia y dedicación”.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro guía en todo momento a pesar de diversos problemas que se suscitan en la vida y bendecirnos cada día. A la virgen de Chapi por su cuidado.

Al Dr. Hugo González Aguilar, quien representó como persona idónea, brindándonos su revisión y guía en la realización de la presente investigación,

RESUMEN

La presente investigación “ Los plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en caso de despido arbitrario”, tiene como objetivo determinar si implican una limitación los plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario, considerando diversos factores que permitan contribuir a la defensa de los derechos laborales y derechos fundamentales, factores que serán tratados de una manera acorde a las modalidades que se encuentran prescritos en nuestras normas jurídicas. Para ello se utilizó el tipo de investigación explicativo para que nos permita analizar las razones, causas y los efectos de nuestra investigación sobre los plazos en el ejercicio del derecho de acción.

La población fue constituida por jueces laborales del distrito judicial de Lima Sur, abogados especializados en materia laboral. Nuestra información la obtuvimos mediante la aplicación de cuestionario de 11 preguntas. Del resultado obtenido, hemos determinado que los plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad es una limitante al ejercer el derecho de acción a razón de la caducidad cuando se afecta el derecho fundamental de la persona.

Palabras claves: Derecho laboral, caducidad, derechos fundamentales, despido arbitrario.

ABSTRACT

The current research "The deadlines in the right of action due to the expiration in case of arbitrary dismissal", has as objective to determine if limitation implies the deadlines in the right of action due to the expiration in cases of arbitrary dismissal, considering various factors that contribute to the defense of labor rights and fundamental rights, factors that will be treated in a manner consistent with the modalities that are prescribed in our legal standards. To this end, the type of explanatory research was used to allow us to analyze the reasons, causes and effects of our investigation on the time limits in the exercise of the right of action.

The population was constituted by labor judges from the judicial district of Lima Sur, lawyers specialized in labor matters. Our information was obtained through the application of a questionnaire of 11 questions. From the result obtained, we have determined that the terms in the right of action due to the expiration is a limitation when exercising the right of action at the expiration date when the fundamental right of the person is affected.

Keywords: Labor Law, expiration, Fundamental Rights, arbitrary dismissal.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
Introducción	

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad del problema	2
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problema específico	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivo específico	6
1.4. Justificación	6
1.4.1. Justificación teórica	6
1.4.2. Justificación práctica	7
1.4.3. Justificación metodológica	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Limitación temporal	7
1.5.2. Limitación económica	7

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.....	9
2.1.1 Nacionales.....	9
2.1.2. Internacionales	10
2.2. Bases teórico-científicas	11
2.2.1. Principales doctrinas	13
2.2.2 Norma.....	13
2.2.3. Jurisprudencia	15
2.2.4. Definición de términos.....	29

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	38
3.1.1. Tipo de investigación.....	38
3.1.2. Nivel de investigación.....	39

3.1.3. Diseño de investigación	40
3.2. Población y muestra	40
3.2.1 Población	40
3.2.2 Muestra.....	40
3.3. Hipótesis.....	42
3.3.1. Hipótesis general.....	42
3.3.2. Hipótesis específica	42
3.4 Variables- operacionalización	42
3.5. Técnicas e instrumentos de investigación	44
3.5.1. Técnica de la encuesta	44
3.5.2 Técnica de la entrevista.....	45
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	47
3.7. Procedimiento, análisis estadístico e interpretación de resultados	48

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de investigación.....	50
4.2. Discusión de resultados	62
Conclusiones	654
Recomendaciones.....	65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas 1 Resumen de los instrumentos de investigación Caballero (2000).....45

Tablas 2 Análisis de la pregunta abierta.....61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Límites frente al trabajador al derecho de interponer la demanda.....	50
Figura 2 Existencia de limitaciones al trabajador frente al despido arbitrario.....	51
Figura 3 Elementos de convicción del Juez frente a los casos de despido arbitrario....	52
Figura 4 Poca razonabilidad en decisiones judiciales en casos de despido	53
Figura 5 Ampliación de la demanda de despido arbitrario.....	54
Figura 6 Poca razonabilidad en las decisiones	55
Figura 7 Totalmente disuasivo la confiabilidad de nuestro sistema judicial.....	56
Figura 8 Parcialmente de acuerdo a la capacitación de especialistas y jueces.....	57
Figura 9 Reforma del artículo ley de promoción de trabajo y empleo.....	58
Figura 10 Conocimiento de los derechos laborales en la constitución política.....	59

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en caso de despido arbitrario” tiene como objetivo determinar si implica una limitación los plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario, teniendo en cuenta el valor del derecho constitucional al trabajo y así establecer una correcta aplicación de las normas jurídicas aplicables al caso.

El despido arbitrario es cuando el trabajador cesa de trabajar por una causa distinta del haber sido señalada por ley o cuando no preste causa alguna, cuando se despida a un trabajador alegando una causa que no pueda ser probada o sin respetar el procedimiento señalado por ley, teniendo como consecuencia la extinción del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin causa justa.

Por lo tanto el derecho al ejercicio de acción (demanda) quedaría sujeto a los plazos establecidos por nuestra norma jurídica contenida en el Decreto Legislativo 728, art. 74 y por lo cual en la presente investigación se realiza con el fin de invocar justicia cuando el trabajador se encuentra en esta situación jurídica. Es por ello que los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones privadas, deben ser respetadas, en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que éstos resulten vulnerados, el afectado puede promover su reclamación a través del proceso judicial pertinente.

Con lo antes señalado cabe resaltar que el trabajador despedido arbitrariamente se encuentra desprotegido, no existiendo facultad que una empresa privada o el Estado pueda despedir a un trabajador sin existir una causa justa y que este no pueda impugnar, su legitimidad, y obtener un pronunciamiento judicial que declare ilegítimo el despido.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad del problema

En el ámbito internacional la Comisión de expertos ha entendido que el despido justificado en la capacidad del trabajador está vinculado a la incompetencia o insuficiencia profesional que puede deberse a su falta de desconocimiento o su capacidad natural (OIT , 1995).

Mientras que la causa relacionada con la conducta del trabajador está en relación a la falta de profesionalidad que derive de un procedimiento disciplinario y culmine en el despido como una falta de comportamiento (OIT, 1995), párrafo 89. Aquí reside el tema más controversial sobre la protección del despido: el mecanismo jurídico más apropiado para reparar el despido injustificado. El Comité de DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales), no se ha pronunciado expresamente por privilegiar un mecanismo sobre el otro, en realidad algunos de sus miembros plantean que cabe cualquiera de las dos posibilidades.

Reconociendo que el convenio 158 que deja en potestad de los Estados Miembros optar por alguno de los mecanismos expuestos, la comisión de expertos se inclina a favor de la anulación del despido y la readmisión del trabajador. En general, las legislaciones nacionales se decantan por uno y otro mecanismo o inclusive postulan una mixtura, sin que esto haya significado su pronunciamiento de condena por violar la obligación internacional.

A nivel nacional la configuración normativa del despido ha expresado mejor el carácter pendular del Derecho del Trabajo en nuestro país. Así, el despido ha pasado del paradigma de la denominada estabilidad laboral absoluta de la década de los 70's a la de flexibilidad de la desregulación de la década de los 90's y, actualmente, su regulación jurídica proviene de la impronta de la interpretación Constitucional realizada por el supremo intérprete de la constitución.

Acorde con dicha regulación actual el presente trabajo busca analizar la figura del despido fraudulento, los motivos, cual es la interpretación adecuada o rebatir lo decretado por la Ley del Fomento Laboral, a fin de una herramienta de delimitación conceptual y práctica al operador jurídico que día a día analiza, opina o resuelve sobre la validez jurídica de esta clase de despido.

Frente a los casos de despido arbitrario expedidas mediante el II pleno Jurisdiccional Laboral, son de respuestas equivocadas, por las siguientes razones: a) la legislación laboral no reconoce la reposición como pretensión ante un despido arbitrario, sino sólo el pago de una indemnización; b) dicha legislación reconoce que un efecto de la declaración de un despido como nulo, a mérito de una demanda de impugnación de despido por tal razón, es la reposición en el puesto de trabajo, mas no una pretensión, y siempre y cuando el demandante no decida dar por terminada la relación laboral, no retornando a su puesto de trabajo; c) si no está reconocida la pretensión de reposición, no puede asimilarse ésta a las pretensión declarativas de nulidad de despido y de despido arbitrario, pues el plazo de caducidad que rige a estas pretensiones para hacerlas valer en sede judicial, implican una limitación al ejercicio del derecho de acción (demandar) y ello no es posible por lo establecido en el artículo IV del título preliminar del Código Civil que establece: “La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía.” Pero, en fin, así ha quedado escrito por la judicatura especializada en materia laboral. Entonces, si el trabajador es despedido arbitrariamente (léase inconstitucionalmente), tiene el plazo de 30 días calendario, computado desde cuando se produjo el despido, para presentar su demanda laboral con la pretensión de reposición, en la vía del proceso abreviado laboral con la Ley Procesal del Trabajo.

La segunda pregunta, ya ha sido contestada por el Tribunal Constitucional de una manera lógica: “Que en el precedente vinculante establecido en la STC N° 00206-2005-PA/TC, se precisó cuáles son las pretensiones laborales susceptibles de protección a través del proceso de amparo. En efecto, en la referida sentencia se determinó que el amparo es la vía satisfactoria para dilucidar casos en los que se alegue haber sido objeto de un despido arbitrario, como sucede en la demanda de

autos” y esto lo dijo en un caso en el “Que la presente demanda ha sido rechazada liminarmente tanto en primera como en segunda instancia, argumentándose que la pretensión del demandante debe dilucidarse en el proceso abreviado laboral, conforme al artículo 2, inciso 2, de la Ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, que constituye una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, en concordancia con el inciso 2, del artículo 5 del Código Procesal Constitucional; más aún cuando la controversia se centra en hechos controvertidos y que requieren actuación probatoria”

Claro, además el proceso de amparo siempre podrá ser utilizado para enfrentarse a un acto lesivo grave como es el despido arbitrario, in causado o fraudulento, pues en su utilización estará implícito el tema de la urgencia ¿habrá algo más urgente que ser repuesto en el puesto de trabajo? Esta sola razón impedirá que un Juez Constitucional, que se precie de serlo, declare improcedente una demanda de amparo laboral contra un despido arbitrario, in causado o fraudulento, por la existencia de una vía procesal igualmente satisfactoria, invocando para ello el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional ¿qué se lo impide? La urgencia de ser repuesto, el demandante, en su trabajo, precisamente, porque la tutela que le corresponde es la de urgencia, ergo, la del amparo, pues éste proceso se adscribe, además, a la tutela diferenciada (proteger un derecho constitucional). No debemos dejar de mencionar que un despido arbitrario afecta, en primer lugar, el derecho a un debido proceso administrativo disciplinario en una entidad pública o corporación privada (según sea el caso) y en segundo lugar el derecho al trabajo.

Ahora bien, si actualmente el proceso de amparo es uno idóneo para enfrentarse a un despido inconstitucional (arbitrario, in causado o fraudulento) por el tema de la urgencia, así como de los derechos constitucionales afectados, téngase presente que el plazo para presentar una demanda de amparo laboral, es de 60 días hábiles y, además de prescripción, considerando el término inicial de dicho plazo, el momento en el que se produjo el despido. Entonces, cómo entender o, mejor dicho, cómo explicar desde una perspectiva constitucional, que si un trabajador es despedido inconstitucionalmente, y desea presentar su demanda laboral con la pretensión de

reposición en su puesto de trabajo, para que transite por la vía abreviada laboral, tenga un plazo de caducidad de 30 días calendario y, si desea presentar su demanda constitucional de amparo, con la pretensión del restablecimiento de su derecho al trabajo (que no es lo mismo pero es igual), tenga un plazo de prescripción de 60 días hábiles. El siguiente cuadro trata de explicar la dicotomía a la que se enfrenta el trabajador despedido cuando desea tutela jurisdiccional: La respuesta no la encontraremos en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en Lima, los días 28 y 29 de setiembre de 2012, pero en la realidad sucederá: i) que al demandante se le vence el plazo de caducidad de 30 días calendario para presentar una demanda laboral con la pretensión de reposición, entonces emplee el plazo de prescripción de 60 días hábiles para presentar una demanda constitucional con la pretensión de reposición, pues aún estará a tiempo de hacerlo; ii) que el Juez Constitucional, ante una demanda constitucional con la pretensión de reposición, de repente la declare improcedente por la causal establecida en el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional, entonces: ii.a) algunos son de la opinión de que es viable derivar la demanda al Juez competente (Laboral), lo que podría hacerse si la demanda fue presentada dentro de los 30 días calendario y si de todos modos se deriva, el Juez Laboral tendrá que examinar si la demanda fue presentada dentro de dicho plazo; ii.b) quienes sostienen que no cabe la derivación, tendrían que declararla improcedente, entonces el demandante tendría que volverla a presentar, pero ¿si se le venció el plazo?; iii) que la demanda laboral, con la pretensión de reposición, se presente luego de los 30 días calendario para “impugnar el despido”, ante lo que el Juez Laboral la declare improcedente “ – ojo – por haber caducado el derecho” entonces – como aún no se venció el plazo para acudir al Juez Constitucional, la demanda de amparo se presente ante éste dentro del plazo de prescripción de 60 días hábiles, pero, al hacerlo habría consentido la declaración de caducidad, entonces qué hacemos con el artículo 123.2 del Código Procesal Civil y, si la hubiese impugnado y obtuviese decisión de segunda instancia e incluso casatoria en el mismo sentido, quedaría aún más sellada la declaración de caducidad.

Entonces, el derecho al trabajo para hacer valer la pretensión de reposición ante un despido inconstitucional, para la justicia ordinaria caduca a los 30 días calendario de producido el despido, en tanto que dicho derecho constitucional que habilita hacer valer la pretensión de reposición (reponer el estado de cosas a uno anterior a la violación del derecho al trabajo) no caduca (los derechos constitucionales no caducan), y la pretensión correspondiente prescribe a los 60 días hábiles de producido el despido. En el tema planteado, no todos los caminos llevan a Roma.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

Implican una limitación los Plazos en el Derecho de Acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario ?

1.2.2. Problema específico

En qué se justifica el plazo de caducidad del derecho de acción en proceso laboral ?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si implican una limitación los Plazos en el Derecho de Acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario.

1.3.2. Objetivo específico

Analizar en qué se justifica el plazo de caducidad del derecho de acción en el proceso laboral.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Se busca generar reflexión y debate sobre el conocimiento existente constatando resultados de legislaciones anteriores y el actual régimen laboral, así como las leyes que regían en la década de los 70 que brindaban estabilidad absoluta y que en el transcurso del tiempo fue variando con nuevas normas sobre la materia produciéndose el fenómeno de la flexibilidad laboral que tenemos ahora. Con ellos nos damos cuenta que ya hay un conocimiento existente gracias a las referencias dejadas y con ello crear un proyecto de ley que tenga por objeto definir los alcances jurídicos dentro del decreto legislativo 728 sobre el plazo del ejercicio del derecho de acción ante un despido arbitrario.

1.4.2. Justificación práctica

Se evidencia en la necesidad de mejorar el marco jurídico de las normas laborales estén acorde a la realidad social ya que con el fenómeno de la desregulación laboral en nuestro sistema ha creado un cuadro de desestabilidad en marco del trabajo, siendo el sujeto pasivo el trabajador.

Por todo ello la justificación práctica ayudara a resolver el problema o al menos propicie estrategias para resolverlos.

1.4.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica está en el hecho de que la investigación que se ha realizado ayuda a crear un nuevo instrumento para recolectar datos, contribuye en la formación de conceptos, apuntando a un desarrollo adecuado de la población y muestra. Esta justificación se justifica metodológicamente bajo mecanismo y estrategias para resolver las violaciones al derecho constitucional del trabajo utilizando nuestra técnica y diseño de investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Limitación temporal

La falta de tiempo para compilar más datos sobre la investigación

1.5.2. Limitación económica

Falta de recursos económicos para adquirir más materiales, alcance de revistas jurídicas, libros diversos en materia laborales casi como el ingreso a bibliotecas internacionales que brinden en mayor cantidad información de las legislaciones comparadas para nuestra tesis.

1.5.3. Limitación bibliográfica En el presente trabajo se contó con material limitado, dada a la poca importancia que se da en temas de despido arbitrario, como también su caducidad y a su vez son pocos los especialistas en referencia al derecho laboral. Asimismo, el material bibliográfico internacional es limitado y poco accesible.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1 Nacionales

Pacheco, L (2008) “*Prescripción y Caducidad en el Derecho Laboral*” Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra (España) profesora ordinaria y principal de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura y profesora invitada del Máster de Relaciones Laborales de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). La prescripción y la caducidad, como el resto de institutos laborales, no se encuentran reguladas en forma sistemática en nuestro ordenamiento. El D. Leg. N° 728 ha sido el primer esfuerzo serio de ordenar los derechos laborales, sin embargo, no reguló su prescripción, pero sí estableció un plazo de caducidad de treinta días para demandar por nulidad de despido, por despido arbitrario y por hostilidad.

Sanguinetti, W (2009). “Teoría de la estabilidad absoluta” Se basa en El despido ad nutum queda, de tal modo, si no proscrito expresamente, impedido de verificarse en la práctica, es de este modo que no puede proceder a despedir al trabajador siempre y cuando no haya cometido alguna falta grave o por circunstancias que no se encuentren prescritas en las normas laborales

Sanguinetti, W (2008) “Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional “Considero que aquí el Tribunal Constitucional se contradice por cuanto la estabilidad laboral absoluta se produce cuando no es posible despedir al trabajador sino solo por alguna de las causales previstas en la ley y sólo el trabajador podrá optar por una indemnización si lo estima conveniente a sus intereses. Esta es exactamente la interpretación del Tribunal Constitucional, es decir que la indemnización solo procede si el trabajador así lo desea por lo que acoge la teoría de la estabilidad absoluta que hoy casi no se aplica

en el mundo jurídico occidental. “El despido ad nutum queda, de tal modo, si no proscrito expresamente, impedido de verificarse en la práctica”.

2.1.2. Internacionales

Bejarano, A. (1995) *“La caducidad en el Derecho Laboral”*, Aranzadi Social, Pamplona, 1995. La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos.

Otra distinción importante, es que tanto la prescripción como la usucapión resuelven una situación de incertidumbre sobrevenida. En cambio, la caducidad “despeja una incertidumbre originaria, coetánea y consustancial con el derecho mismo, porque los derechos sujetos a prescripción no nacen en una situación que ab initio implique incertidumbre, sino que esta se produce posteriormente en virtud de circunstancias que, de alguna manera, pueden ser calificadas de anómalas.

Ollero, Andrés. ¿Tiene razón el Derecho? Entre método científico y voluntad política. Congreso de Diputados, Madrid, 1996. Coincidimos con el TC en admitir que si un trabajador decide impugnar el despido en el ámbito jurisdiccional, ya sea en la vía laboral o constitucional, estos procesos pueden no solo durar un plazo superior al plazo de prescripción, sino además resultarle adversos. Por tanto, al finalizar esos procedimientos” perdería la opción de accionar en la vía laboral a través de un proceso que le permita el cobro de beneficios sociales, por cuanto el juez laboral “interpretaría” que desde la fecha de su “cese laboral” ya habría transcurrido el plazo para ejercer su derecho constitucional de cobro de sus beneficios sociales, lo cual no resiste el más elemental análisis jurídico”. Sin embargo, para evitar el “absurdo jurídico” de obligar “a un trabajador despedido a solicitar inmediatamente el cobro de

sus beneficios sociales” no es necesario forzar ni contradecir la legislación vigente: basta aplicar los criterios de interrupción consignados en el Código Civil.

A la grave omisión de no haber tenido en cuenta al momento de resolver las disposiciones legales sobre la prescripción, se suma el que esta sentencia parece tener como leitmotiv un afán, comprensible pero errado, de extender en el tiempo, con un cierto carácter imprescriptible, el pago de la remuneración y el de los beneficios sociales del trabajador, por su carácter prioritario y de supervivencia personal y familiar. De allí que sea laudable la rectificación realizada por el TC en la STC Exp. N° 04272-2006-AA/TC que reorienta el afán protector del Tribunal, que no puede ir más allá del ordenamiento vigente sin incurrir en arbitrariedad.

Los magistrados del TC si bien son, por mandato de la Constitución, los intérpretes más autorizados con relación a la protección de los derechos fundamentales, no por ello se convierten en “ciudadanos con el privilegio de convertir sus opciones arbitrarias en patrón de leyes elaboradas por los legítimos representantes de la comunidad.

2.2. Bases teórico-científicas

La prescripción y la caducidad, como el resto de institutos laborales, no se encuentran reguladas en forma sistemática en nuestro. El D. Leg. N° 728 ha sido el primer esfuerzo serio de ordenar los derechos laborales, sin embargo, no reguló su prescripción, pero sí estableció un plazo de caducidad de treinta para demandar por nulidad de despido, por despido, por despido arbitrario y por hostilidad.

La prescripción en materia laboral ha estado sometida a los plazos de la normativa constitucional y civil, hasta el año 1995, que entró en vigencia la Ley n° 26513, y fijó una prescripción para las acciones laborales, pero no incluyó – ni se ha incluido hasta la fecha – la de faltas cometidas por el empresario o por el trabajador, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Comparado.

La regulación de la extinción de la relación de trabajo por iniciativa del empleador es, claramente, el tema más polémico en nuestro sistema de relaciones laborales. La

mayor o menor eficacia del ámbito de protección ante el despido ilícito, la tutela resarcitoria, que indemniza al trabajador, o la tutela restitutoria, que determina la reposición en el empleo, han sido aspectos cruciales de las relaciones laborales que han polarizado las posiciones de empleadores y trabajadores. Desde su instauración en la década del setenta, en que se estableció la denominada estabilidad laboral absoluta, hasta los esquemas flexibles de contratación temporal implementados en nuestro ordenamiento en los años noventa conjuntamente con la regulación de la estabilidad laboral relativa, es ostensible que los interlocutores sociales no han llegado a consensos básicos sobre los aspectos centrales de este derecho. Para el sector laboral, las posibilidades de despido deberían encontrarse rigurosamente limitadas en la legislación, acentuándose la tutela restitutoria a opción del trabajador. Para el sector empresarial, cualquier restricción a su prerrogativa de extinción unilateral del vínculo laboral constituye una afectación a la libertad de empresa con el consiguiente perjuicio a su capacidad de organización del centro de trabajo. Se cuestiona, a su vez, que la reposición constituye un cumplimiento forzoso de una obligación de hacer —lo que entraña una inconsistencia jurídica— y se destaca que el esquema predominante en el derecho comparado corresponde a la denominada estabilidad relativa. Se afirma, igualmente, que derechos laborales rígidamente plasmados en la ley solo se aplican a un número escasamente significativo de la población económicamente activa y de ahí que incentiven la informalidad. La plasmación del derecho a la estabilidad laboral en un determinado ordenamiento exige, a su vez, que otros institutos jurídicos sean desarrollados de manera consistente. En efecto, carecería de eficacia un firme derecho a la conservación del empleo, si, paralelamente, la ley no limitase la contratación modal a supuestos de causalidad objetiva. De no ser así, es previsible que el empleador opte por la contratación modal de corto plazo y que recurra al expeditivo recurso de no renovar el contrato de trabajo cuando desee extinguir la relación laboral, evitándose con ello la justificación y acreditación de su decisión extintiva. Paralelamente, la existencia de un régimen de la estabilidad laboral obliga a que la subcontratación, a través de mecanismos de tercerización o intermediación laboral, opere bajo supuestos de excepcionalidad o causalidad. De otro modo, el empleador optaría por recurrir a

contratistas para que le suministren personal, el cual, a su vez, sería contratado a plazo fijo, con la salvedad que la no renovación del contrato sería formalmente ejecutada por el contratista, pero ordinariamente decidida por la empresa principal. Más aun, esta incluso podría prescindir del contratista, y con ello generar la desvinculación del personal, cuando lo que en realidad estaría implementando es un cese colectivo de los trabajadores destacados a su centro de trabajo. Por análogas consideraciones, la limitación en el período de prueba, la contratación a tiempo parcial y el mecanismo de cese del personal de dirección y confianza son objeto de regulación particular, precisamente porque suele estimarse que en tales escenarios la estabilidad laboral debe operar de manera particular.

2.2.1. Principales doctrinas

Javier Neves sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario. En esta línea de pensamiento, Neves considera que "la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo, Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales.." Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27 de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, le origina determinadas incertidumbres.

Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

2.2.2 Norma

El artículo 22 de la Constitución vigente establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

El artículo 27 de la Constitución indica la protección contra el despido arbitrario

Actualmente el plazo de caducidad en el ejercicio del derecho de acción se encuentra regulada en el decreto legislativo 728.

El decreto legislativo 728, en su artículo 72, especialmente nos habla sobre el despido arbitrario y seguidamente el artículo 74 regula el plazo del ejercicio de acción para el despido de naturaleza arbitraria.

La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral en su Artículo 34º.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. 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 el Artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Para el conocimiento más amplio hemos abordado los cambios normativos a través del tiempo, siendo así que el 28 de julio de 1995 se publicó la Ley N° 26513, que estableció un plazo de prescripción en materia laboral de tres años contados a partir de su exigibilidad. Esta ley no contenía disposición alguna sobre los derechos generados antes de su vigencia, por lo que fue necesario aplicar lo dispuesto en el Código Civil, que señala “la prescripción iniciada antes de la vigencia de este código, se rige por las leyes anteriores. Empero, si desde que entra en vigencia, transcurre el tiempo requerido en él para la prescripción, esta surte su efecto, aunque por dichas leyes se necesitará un lapso mayor.”

En consecuencia, la prescripción iniciada durante la vigencia de la Constitución de 1993 tuvo como fecha límite el 29 de julio de 1998 y no a los diez años previsto. En cuanto a la prescripción iniciada bajo la vigencia de la Constitución de 1979 los tribunales, como podremos apreciar, prefirieron el plazo de quince años por ser una disposición expresa constitucional, más beneficiosa para el trabajador.

Según la Naturaleza Jurídica y Caracterización de la prescripción:

La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal (cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral), pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitimos a las normas del código civil.

Tanto la prescripción como la afrontan un “supuesto particular del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivos. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre ellas.”

2.2.3. Jurisprudencia

El Tribunal Constitucional Según el artículo 202° de la Constitución, el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la constitucionalidad; lo anterior significa que el Tribunal Constitucional debe velar por el principio de supremacía constitucional, restableciendo el respeto a la Constitución y, sobretodo, custodiando los derechos constitucionales de las personas. Conforme al mismo artículo, el TC puede conocer, en última instancia, a través del llamado recurso extraordinario, de los procesos constitucionales tendentes a la tutela de derechos, cuales son: hábeas corpus, amparo, hábeas data y el proceso de cumplimiento. En efecto, éstos procesos se encuentran destinados a la tutela jurisdiccional de los derechos constitucionales, por lo que el TC es llamado a conocerlos, en última y definitiva instancia, mediante el recurso extraordinario; denotando esto que el TC no constituye tercera instancia (ya que la primera y segunda instancia se ventilan ante el Poder Judicial), sino un órgano destinado a la solución de la controversia desde un punto de vista eminentemente constitucional; basado, justamente, en su labor de intérprete de la Constitución. Así, la garantía procesal de la Doble Instancia no se ve trastocada por la función desarrollada

por el TC, puesto que estos procesos se inician ante los juzgados de primera instancia, siendo substanciados, luego, en las cortes superiores respectivas (con lo que la Doble Instancia se encuentra, ya, tutelada); el TC, entonces, opera no como tercera instancia sino como órgano preeminente en materia de interpretación constitucional. Al respecto, señala Toyama Miyagusuku: "Hoy en día no se concibe que exista un ordenamiento jurídico donde se aprecie que solamente un órgano o poder del Estado goce de facultades de interpretación. En el esquema constitucional diversos órganos y poderes del Estado suelen tener prerrogativas y funciones que suponen una interpretación de la Constitución."1 Agregando, luego: "...es necesario que exista un órgano que tenga preeminencia sobre los demás en materia de interpretación constitucional, de tal manera que su criterio interpretativo se imponga ante varias posibles interpretaciones que exista sobre una determinada materia..."

Criterios Jurisprudenciales Establecidos Por El Tribunal Constitucional En Materia De

Despido 1. Las Resoluciones Dos han sido las resoluciones que, principalmente, han fijado los criterios sostenidos por el TC en materia de despidos. La primera de ellas es la recaída en el expediente N° 1124-2001- AA/TC LIMA, del once de Julio del dos mil dos, amparo seguido por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., contra Telefónica del Perú S.A.A. La segunda de las resoluciones fue la del proceso de amparo seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, expediente N° 976-2001-AA/TC, del trece de Marzo del dos mil tres. A. criterios del TC en la sentencia del once de julio del dos mil dos, El Tribunal Constitucional consideró en esta sentencia que, haciendo una interpretación del artículo 22° de la Constitución, el despido sin expresión de causa regulado por el segundo párrafo del art. 34° de la LPCL, era inconstitucional. En efecto, se estimó que la posibilidad legal contenida en este artículo para admitir el despido in causado con cargo, sólo, al pago de una indemnización por despido arbitrario, resultaba contrario al principio de causalidad del mismo, el cual se encuentra garantizado por el derecho constitucional al trabajo. El correlato necesario de esta formulación fue la sanción de reposición frente a todo despido sin expresión de causa. El TC expresa, entonces, que: "...la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por

eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional." De esta forma, el TC considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el "núcleo duro" del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución; deja de lado, pues, para la construcción de la argumentación señalada, la referencia al artículo 27° de la Constitución, a la que se considera únicamente como un mandato al legislador que consagra un principio de reserva de Ley y que no determina la forma de protección frente al despido arbitrario. Zavala y García señalan al punto: "Para construir su tesis, el Tribunal no desarrolla el contenido esencial del artículo 27°, sino que reconduce el análisis al artículo 22° sobre el derecho al trabajo, de tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido ad nutum en otra disposición constitucional. Es decir, el núcleo duro o contenido esencial del derecho a la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el artículo 22° de la Constitución, dado que el artículo 27° no tendría autonomía conceptual para proscribir el despido ad nutum, requiriéndose entonces de una aplicación conjunta con el artículo anteriormente citado.

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez"... sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado."

Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio".

Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Girlandini', "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación de "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión la Constitución de 1979 que la contenía en su artículo 48.

En efecto dicha norma establecía lo siguiente: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada".

Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador.

Correspondió a las leyes de desarrollo (Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) establecerla forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa, es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización. Puede observarse, un tema importante, que fue el legislador y no la Constitución quien estableció la manera o modalidad de reparación otorgando al trabajador la facultad de optar por una u otra forma.

Distinto fue el entendimiento de la norma constitucional por el común de los trabajadores, quienes consideraban que la "estabilidad les aseguraba la continuidad en el trabajo sin posibilidad de despido. De ahí que la sola mención de flexibilizar tal derecho, fue rechazada de la manera más rotunda, al punto que hizo peligrar la aprobación plebiscitaria de la Constitución que actualmente nos rige.

Por su parte los empleadores la percibieron y continúan haciéndolo, como una suerte de propiedad del puesto de trabajo por el servidor, porque éste, una vez superado el periodo de prueba, resulta prácticamente inamovible, ya que, Incluso producido el despido por falta grave es muy difícil acreditarlo. El resultado es que el trabajador queda repuesto, lo que implica el pago de las remuneraciones caídas, de una multa y el fraccionamiento de los principios de autoridad y disciplina en el centro de trabajo.

En realidad la denominación "estabilidad laboral" resulta equívoca ya que en el fondo la generalidad de la legislación comparada. Entiende que su ejercicio supone una reparación, si se demuestra que ha sido violada, reparación que puede darse en vanas formas: reposición, indemnización U otra prestación, como el seguro de desempleo,

toda vez que un despido justificado no constituye violación alguna y, por ende, no genera pago de ninguna indemnización, Y menos aún la reposición.

Los únicos antecedentes en el Perú de una estabilidad absoluta radical en el sector privado, que suponía contar Con la previa aprobación de la autoridad competente para proceder al despido directo, estuvieron dados por el Decreto Supremo, de 4 de noviembre de 1958, que establecía que el Ministerio de Trabajo debía aprobar la resolución de los contratos de los empleados con 20 o más años de servicios, lo que fue ratificado por la Ley N° 15542 de 30 de abril de 1965, que rebajando el tiempo de servicios de las empleadas a 15 años, confirmó que la resolución de los contratos de trabajo con estos servidores debía ser previa y debidamente comprobada y calificada por dicho Ministerio.

La Constitución vigente de 1993 como respuesta al referido trauma semántica evitó hacer mención a la "estabilidad laboral", refiriéndose en su artículo 27 a la "adecuada protección contra el despido arbitrario".

La reacción generalizada de los organismos sindicales, fue que con dicha denominación desaparecía la estabilidad laboral en el país, sin percatarse que la OIT en la Tercera Conferencia Regional Americana llevada a cabo en México en el año 1946, al precisar el alcance de este concepto concluyó que significaba "protección del trabajador contra el despido arbitrario.

Sin embargo, el término "protección" en su segunda acepción implica "resguardar a una persona de un perjuicio o peligro...". La única forma de proteger contra el despido sería aplicar la denominada estabilidad absoluta radical, es decir someter la decisión del despido directo a una previa evaluación y autorización por la autoridad competente, que desde nuestro punto de vista sólo se justifica para los servidores de la administración pública.

En consecuencia, la denominación que actualmente otorga la Constitución a la protección de este derecho resulta igualmente inadecuada aunque, como repetimos en el lenguaje laboral utilizado tanto en la doctrina como en las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, existe coincidencia en que la violación al derecho

a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la reposición en el trabajo o, alternativamente, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la respectiva legislación nacional, como podría ser el seguro de desempleo.

Como puede advertirse de lo tratado hasta el momento, lo que la doctrina repudia en general, es que el despido sea ad nutum o in causado, "... entendiéndose por tal aquél en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral. En otros términos, si la legislación contemplara un largo listado de conductas o situaciones que justifiquen el despido del trabajador, nada tendría que decir la doctrina ni la jurisprudencia sobre el tema pues, según ella, bastaría su consideración, razonable ciertamente, para que si el trabajador es despedido, tal despido al ser justificado "proceda sin ningún inconveniente. En tal sentido. Todo quedaría solucionado con una debida actualización de las normas que regulan las causas justificadas de despido.

De hecho, el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo que obra en el Congreso de la República amplía las causales actualmente contempladas en nuestra legislación.

Nos da la impresión, que la insistencia doctrinal de que el despido "arbitrario" o "ad nutum" no puede ser aceptado, resulta cuando menos exagerada, porque si éste se produce la consecuencia es que el daño debe ser reparado. Así lo reconocen los convenios internacionales y la legislación comparada, lo que hace inentendible tal posición.

El término "arbitrario" según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española'94, significa " que depende del arbitrio", "que procede con arbitrariedad", y el término "arbitrio" significa "facultad que tiene el hombre de adoptar una resolución con preferencia a otra". Es cierto que en su tercera acepción el mismo término significa "voluntad no gobernada por la razón, sino por el apetito o capricho".

En el mundo empresarial (actividad privada) es muy difícil, aunque no imposible que un empleador despidiera a un trabajador por simple capricho, en primer lugar, porque la creación de un puesto de trabajo demanda una inversión de varios miles de dólares y,

en segundo lugar, porque ese capricho tiene un significado patrimonial que es el pago de una indemnización, que le cuesta al empresario. En consecuencia, en la generalidad de los casos de despido arbitrario en que no se menciona la causa, ello no significa que no exista y de la más diversa índole.

Por ejemplo, si por cambios tecnológicos operados en la empresa el empleado necesita prescindir de dos o tres trabajadores, esta causal no está prevista por la ley, por lo que no puede ser invocada válidamente para el despido directo. Sólo si el número de trabajadores que deben cesar es igual o superior al 10% del total de los mismos, podría, invocándose dicho motivo, solicitarse al Ministerio de Trabajo la respectiva autorización de cese sin pago de indemnización alguna. Sin embargo, no resulta razonable que pueda obligarse al empleadora mantener a esos tres o cuatro trabajadores, porque ello significaría encarecerla producción lo que se traduce en un mayor precio que puede resultar poco competitivo y originar estabilidad económica en la empresa.

Otro ejemplo. Se ha venido dando con bastante frecuencia que pese a existir causa justa para el despido, verbigracia, relacionada con la capacidad o incluso con la conducta del trabajador, el empleador opta por el despido in causado o arbitrario, pagando la correspondiente indemnización, como consecuencia de un análisis de costo beneficio, ya que conoce que este tipo de despidos puede originar procesos judiciales con la consiguiente pérdida de tiempo y dinero.

Incluso el trabajador que es despedido porque el empleador le perdió la confianza preferiría, por razones de cumculum, que su carta de despido sea inmotivada y no que en ella se consigne que la razón del despido es por la causa antes mencionada.

De otro lado, se debe tener en cuenta que despido "arbitrario" o "sin causa justa", o "injustificado" o "ad nutum: son sinónimos.

En consecuencia, si se desea ser estricto en la línea de pensamiento según la cual no cabe el despido arbitrario, tendríamos que sostener que no es suficiente imputar al trabajador una conducta determinada, o que se encuentra dentro de una situación prevista como justificada para el cese, para que este opere sin ningún tipo de

consecuencia ya que además de la imputación lo que correspondería, si el trabajador no está de acuerdo, es causa justificada, porque, de no hacerlo, a pese de la imputación correspondiente estaríamos frente aun despido injustificado, arbitrado, o ad nutum; y si esto sucede, nuevamente nos preguntamos ¿cuál es la sanción? La respuesta sigue siendo la misma: la reparación a través de lastres fórmulas clásicas, es decir, la reposición, o la indemnización, u otras prestaciones.

Además, la experiencia en el país ha enseñado lo difícil que es probar, fundamentalmente, las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador. La empresa requiere contar con toda una organización que se dedique al seguimiento de la conducta del trabajador y a la sanción inmediata de cualquier transgresión, a fin de contar con los medios probatorios suficientes en el caso de una demanda por despido injustificado. Tal organización sólo es posible en la gran y mediana empresa. Nos preguntamos si la pequeña o micro empresa que tienen que velar día a día por su subsistencia, sus propietarios estarán en la capacidad de incurrir en estos costos para asegurarse de la prueba suficiente en caso de despido de un trabajador.

Es este tipo de normatividad, irreal, la que hace que, por ejemplo en nuestro país, cerca del 80% de la actividad empresarial sea informal, es decir que ignoren la existencia de los marcos jurídicos que regulan las diversas actividades empresariales.

El otro tema en el cual no se pone mayor énfasis, es reconocer que en la realidad legislativa de los distintos países del mundo y de los propios tratados internacionales sobre esta materia, frente a la violación del derecho a mantener un puesto de trabajo, léase estabilidad laboral o protección contra el despido arbitrario, que repetimos son sinónimos, otorgan las opciones reparatorias antes mencionadas: reposición, o indemnización u otras prestaciones como el seguro de desempleo. De estas opciones, la mayoría absoluta de los países del mundo se ha decidido por la indemnización, antes que por la reposición.

Debemos recordar que la violación del derecho a la estabilidad laboral importa la consumación de un daño, y que conforme a la doctrina uniforme tiene dos maneras de

repararse. Como sostiene Zanonnil⁹⁶, "un modo de hacerlo es a través de lo que se denomina reparación natural o in natura que consiste en la reintegración en forma específica, o reparación en especie. Implica, literalmente volver las cosas al estado que tendrían si no hubiera ocurrido el hecho dañoso", en nuestro ámbito la reposición o reinstalación del trabajador. Según el mismo autor, "El otro modo de reparar el daño es la llamada reparación por equivalente o, propiamente, indemnización mediante la cual aunque no se repone o reintegra en forma específica el bien dañado, se compensa o resarce el menoscabo patrimonial sufrido en razón del daño: Se tiende, de esta manera, a restablecer el equilibrio patrimonial en función del valor que representa el perjuicio".

La indemnización o indemnidad dice De Cupis "... corresponde a la amplia noción de resarcimiento entendido como remedio sub rogatorio, de carácter pecuniario, del interés lesionado. Según su etimología la indemnización consiste en dejar indemne al perjudicado por reintegrarle pecuniariamente su interés lesionado, con lo que su noción no parece diferenciarse del resarcimiento".

En nuestro ámbito jurisprudencial, la resolución del Tribunal de Trabajo, de 27 de marzo de 1979, sostiene "... que la indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, que la naturaleza jurídica de esa indemnización especial es una prestación en dinero que el empleador hace a su ex empleador para reparar en parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral; que esa indemnización especial tiene además fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado".

Pues bien, el Convenio N° 158 de la OIT, no ratificado por el Perú, pero que indudablemente sirve de referencia por tratarse nada más ni nada menos que de un instrumento que nace del acuerdo entre representantes de los trabajadores, empleadores y de los representantes de los diversos Estados, establece que, si el órgano jurisdiccional llega "... a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada (arbitraria) y, si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible dadas las

circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada".

Adviértase que este Convenio de la OIT permite que sea la legislación de cada Estado la que establezca el tipo de reparación contra el despido injustificado, dando por supuesto, como primera prioridad, la readmisión o reposición, pero, señala que si ella no es posible, porque la legislación opte por la indemnización u otra reparación, entonces para la OIT, estas reparaciones resultan una solución satisfactoria.

En el mismo sentido se pronuncia el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 17 de noviembre de 1988, aprobado por Resolución Legislativa N° 26448, por lo que en consecuencia, forma parte de nuestra legislación nacional.

El artículo 6 de este Protocolo, se dedica a desarrollar el derecho al trabajo, estableciendo que "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada". A su vez, el artículo 7 que regula las "Condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo" determina que los Estados "garantizarán en sus legislaciones nacional es de manera particular: ... (d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado (léase arbitrario) el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional." (el paréntesis es nuestro). Se puede advertir con nitidez que si bien el Protocolo no sólo consagra el derecho al trabajo, sino que obliga a los Estados firmantes del Protocolo a garantizar en su legislación nacional el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, no es menos cierto que el propio Protocolo, reconociendo que tal derecho a la estabilidad puede ser violado a través de un despido injustificado o arbitrario, que volvemos a repetir son términos sinónimos, consagra, a diferencia del Convenio N° 158 de la OIT, como primera reparación frente a dicho tipo de despido, la indemnización, en segundo, lugar la readmisión en el

empleo, y en tercer lugar, cualquier otro tipo de prestación. En tal sentido, si bien estamos de acuerdo con Carlos Blancas Bustamante, que, "en el pensamiento del Protocolo derecho al trabajo y estabilidad en el empleo son conceptos implicantes siendo el segundo una de las manifestaciones concretas del primero", no compartimos su conclusión según la cual "se deduce, sin mayor dificultad, que éste instrumento descarta el despido sin causa o ad nutum por ser contrario al derecho al trabajo".

Ya hemos visto que despido arbitrario o ad nutum, viene a ser sinónimo de despido injustificado. No es cierto en consecuencia que el Protocolo de San Salvador descarte el despido sin causa o ad nutum, por cuanto expresamente reconoce la existencia de esta posibilidad cuando se refiere a los casos de despido injustificado, es decir arbitrario o ad nutum, supuesto en que da como solución, también lo hemos dicho, en primer lugar a una indemnización, en segundo lugar a la readmisión en el empleo, y en tercer lugar a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. Este tratado internacional, repetimos, forma parte de nuestra legislación y resulta de vital importancia para el análisis de la forma en que ha resuelto el Tribunal Constitucional la acción de amparo, cuyo comentario motiva el presente artículo, y que trataremos más adelante.

Entonces, cuando el artículo 27 de la Constitución, en consonancia con el artículo 22 delega a la ley otorgar al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario ("la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"), lo único que está haciendo es decirle al legislador que a través de la ley establezca cuál debe ser la reparación a que tiene derecho el trabajador en caso de un despido injustificado, arbitrario o ad nutum. Ese es el encargo constitucional.

El legislador peruano, teniendo precisamente en cuenta que el derecho al trabajo implica su mantenimiento en el puesto ya conseguido ha legislado para repararla violación de ese derecho, y lo hace recogiendo lo establecido en el Convenio

Nº 158 de la OIT en concordancia con el Protocolo de San Salvador. En efecto, frente al despido nulo, es decir aquél que viola derechos fundamentales del trabajador, desarrollados en el artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, la reparación es la reposición, o reinstalación del trabajador, con derecho a todos los salarios caídos, salvo que éste, en ejecución de sentencia, opte por la reposición, en cuyo caso, además de los salarios caídos tendrá derecho a la indemnización que le hubiera correspondido como si se tratase de un despido injustificado o arbitrario.

El artículo 34 en su primer párrafo establece como premisa general que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad, no da lugar a pago de indemnización, y el artículo 22 que el motivo alegado para el despido debe ser probado por el empleador. El segundo párrafo del artículo 34, en contraposición con el primero, que repetimos se refiere a las causas justas o fundadas para el cese, señala que si éste es arbitrario por no haberse expresado la causa justa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 como única reparación por el daño sufrido (hasta doce remuneraciones, a razón de un sueldo y medio por año).

Puede advertirse que lo que hace el segundo párrafo del artículo 34 no es otra cosa que sostener que si el despido del trabajador no se funda en una causa relacionada con su conducta o capacidad. y si fundándose, no se prueba en juicio, entonces tal despido resulta arbitrario, es decir ad nutum, como consecuencia de no haberse expresado causa o, lo que desde nuestro punto de vista es igual, no poderse demostrar en juicio; en fin, se trata en genérico de un despido injustificado, violatorio del derecho al trabajo y que debe ser resarcido o reparado en la forma que la legislación lo establezca.

A este contenido, de lo que la legislación considera despido arbitrario, debe agregarse el despido de hecho (art. 45 del D.S. 001-96-TR). así como la violación al mandato del artículo 22 de dicho TU0 que exige la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada para cesar un trabajador que haya superado el periodo de prueba (art. 31 del D.S. N° 001-96-TR). En conclusión, el artículo 27 de la Constitución en perfecta concordancia con el artículo 22 y con lo establecido en el Protocolo de San Salvador que forma parte de nuestra legislación, del Convenio 158 de la OIT que igualmente la inspira, y de la legislación comparada, al delegar al legislador la facultad

de otorgar adecuada protección contra el despido arbitrario, no hizo otra cosa que pedirle que legisle conforme a las opciones previstas no sólo en la doctrina sino, en los tratados internacionales de los que el Perú es partícipe. Y el legislador es precisamente lo que hizo al prever una situación mixta que como ya hemos expresado, se traduce en otorgar reposición en el caso de despido nulo e indemnización en el supuesto de despido injustificado. La norma infra legal es pues perfectamente constitucional.

Sobre este último tema resulta de interés citar a Javier Neves²⁰¹ cuando al comentar el proyecto de norma (art. 7 del Proyecto) que luego se transformaría en el artículo 27 de la Constitución de 1993, señala que '... El precepto en rigor, en nuestra opinión prohíbe, en sí mismo, el despido arbitrario y remite a la ley el establecimiento de un régimen de reparación que considere más adecuado. Esto significa, en primer lugar, que no estaría permitido un sistema de despido libre, en el cual bastaría la simple voluntad del empleador para poner fin a la relación laboral; y, en segundo lugar, que sería igualmente válida la adopción por la ley de la estabilidad absoluta o de la relativa.

Lo que se ha recortado, en definitiva, respecto del artículo 48 de la actual Constitución es la referencia por la contratación de duración indefinida y la necesaria reposición ante un despido injustificado. El primer recorte carece de sentido, puesto que este propio gobierno ha recogido ese principio en el Decreto Legislativo N° 728 (presunción de contrato a plazo indeterminado). El segundo si tiene un significado, cuales el de permitir al legislador elegir el mecanismo de reparación que estime apropiado, ya sea la reposición o la indemnización. Pensamos que en el actual marco económico y jurídico la forma es acertada Por cuanto su apertura permite al Congreso optar entre una u otra reparación ...".

El cómputo del plazo de prescripción otro aporte fundamental de la sentencia que venimos comentando es el reconocimiento de la vigencia de la Ley N° 26513 para el cómputo de los plazos de prescripción. La materia del amparo es el cobro de los beneficios sociales de un trabajador que ingresó a laborar el 16 de noviembre de 1978 y "fue despedido el 31 de mayo de 1996, sin reconocerse buena parte de los derechos

que le correspondían conforme a ley". El TC entiende que la afectación del derecho del cobro se produce a partir de la fecha del despido y que el plazo de prescripción debe computarse a partir de ese momento. En la fecha del despido se encontraba vigente la Ley N° 26513 y la demanda fue presentada el de agosto de 2003, por tanto, concluye el Tribunal "se puede advertir que el plazo para que operara la prescripción había vencido".

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparado" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez"... sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado." Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio". Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Girlandini, "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

Regulado por el segundo párrafo del art. 34° de la LPCL, era inconstitucional. En efecto, se estimó que la posibilidad legal contenida en este artículo para admitir el despido in causado con cargo, sólo, al pago de una indemnización por despido arbitrario, resultaba contrario al principio de causalidad del mismo, el cual se encuentra garantizado por el derecho constitucional al trabajo.⁸ El correlato necesario de esta formulación fue la sanción de reposición frente a todo despido sin expresión de causa. El TC expresa, entonces, que: "...la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional."⁹ De esta forma, el TC considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el "núcleo duro" del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución; deja de lado, pues, para la construcción de la argumentación

señalada, la referencia al artículo 27° de la Constitución, a la que se considera únicamente como un mandato al legislador que consagra un principio de reserva de Ley y que no determina la forma de protección frente al despido arbitrario. Zavala y García señalan al punto: "Para construir su tesis, el Tribunal no desarrolla el contenido esencial del artículo 27°, sino que reconduce el análisis al artículo 22° sobre el derecho al trabajo, de tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido ad nutum en otra disposición constitucional. Es decir, el núcleo duro o contenido esencial del derecho a la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el artículo 22° de la Constitución, dado que el artículo 27° no tendría autonomía conceptual para proscribir el despido ad nutum, requiriéndose entonces de una aplicación conjunta con el artículo anteriormente citado.

2.2.4. Definición de términos

Plazos.- Ciertas formalidades de la vida jurídica, de los actos y de las formalidades de procedimiento tienen que cumplirse normalmente dentro del marco de determinados plazos. La inobservancia de ellos produce consecuencias de gravedad variable (prescripción civil, excusión, caducidad. V. estas palabras).

Los plazos pueden calcularse en días, meses, años, o hasta de hora en hora.

Punto de partida de un plazo: el día que constituye el punto de partida del plazo ("dies a quo") no se cuenta normalmente. Para un acto realizado o un acontecimiento sobrevenido el 10 de enero, el plazo corre a partir del día 11.

Punto de llegada: El día en que se termina un plazo (dies ad quem) puede contarse o no:

Cuando el plazo es franco, la formalidad puede cumplirse el día siguiente al dies ad quem. Cuando el plazo no es franco, la formalidad tiene que cumplirse el día mismo de la expiración del plazo, es decir, el dies ad quem.

Fijados en principio por la ley, los plazos pueden ser a veces suspendidos (moratoria, plazo de gracia. V. estas palabras). En ciertos casos pueden ser fijados por el juez. V. Plazos de procedimiento.

A) el plazo o termino (dies) es "un acontecimiento futuro y cierto de cuyo advenimiento depende que un derecho se haga exigible (dies a qui) o deje de serlo (dies ad quem)"

El plazo es la modalidad de los actos jurídicos por la cual se posterga el ejercicio de los derechos a que se refiere. Por extensión se denomina ordinariamente plazo el lapso que media entre la celebración del acto y el acaecimiento de un derecho futuro y necesario, al cual está subordinado el ejercicio o la extinción de un derecho.

B) los caracteres del plazo son dos:

1) El hecho previsto es futuro; 2) el hecho es fatal. El plazo, por lo pronto, se refiere a un hecho futuro, carácter que es común a un plazo y a la condición.

Caducidad.-

Extinción de un derecho por el transcurso del tiempo concedido para su ejercicio. También conocida como decadencia de derechos. A diferencia de la prescripción extintiva, el plazo de caducidad sólo puede suspenderse, es decir, que, una vez paralizado su cómputo por cualquier actuación judicial o extrajudicial, sólo se contará el tiempo que reste y no desde el principio. jSSi CC, arts. 16, 132, 133,136, 137, 689, 703, 719, 730,1.299, 1.301,1.508 y 1.524

Prescripción extintiva.

(Derecho Civil) Pérdida de un derecho, ya a título de sanción, ya por no cumplir las condiciones de su ejercicio.

(Derecho Civil) Estado de un acto jurídico válido, pero privado de efecto por la ocurrencia de un hecho con posterioridad a la creación de él. Así, el testamento caduca si el legatario muere antes que el testador.

(Derecho Constitucional) Sanción de las inelegibilidades este término. La caducidad del mandato parlamentario la comprueba el Consejo Constitucional.

(Procedimiento Civil) Extinción del vínculo de instancia que se declara de oficio cuando las partes no han acudido al tribunal de primera instancia, en los cuatro meses de la citación o, a la corte de apelación, en los dos meses del acto de apelación.

Si la prescripción no ha producido su efecto puede volver a reiterarse la demanda y a introducirse una nueva instancia.

Derecho Civil

La figura de la caducidad no aparece en nuestras leyes como institución claramente individualizada respecto de la prescripción. Su concepto y desarrollo se debe a la doctrina científica y a la jurisprudencia, que han intentado separar de la prescripción ciertos supuestos jurídicos. El T.S., en sentencia de 26 de diciembre de 1970, nos dice que «La caducidad de la acción es el fenómeno o instituto por el que, con el transcurso del tiempo que la ley o los particulares fijan para el ejercicio de un derecho, éste se extingue, quedando el interesado impedido para el cumplimiento del acto o ejercicio de la acción».

Debe advertirse, sin embargo, que este concepto es matizado por parte de la doctrina, fundamentalmente por englobar caducidad convencional y legal. Así, DE CASTRO rechaza la identificación de ambas figuras, pues el plazo perentorio establecido en un pacto se hallará siempre sometido a las reglas propias de la autonomía de la voluntad y no a las disposiciones del Código en materia de prescripción, ni deberán entenderse necesariamente aplicables los efectos de no interrupción, irrenunciabilidad y aplicación de oficio que la doctrina atribuye a la caducidad.

La institución que nos ocupa halla su fundamento, según el mismo autor, en la naturaleza de los derechos a que afecta; se trata de derechos y facultades de modificación jurídica que suponen una situación de incertidumbre a la que, en

beneficio de la seguridad jurídica debe darse definitiva solución, evitando que se perpetúe indefinidamente.

Frente a la prescripción, la caducidad, según la doctrina y la jurisprudencia, se caracteriza por las siguientes notas:

1. La caducidad puede establecerse por ley o por pacto (aunque ya vimos la opinión de De Castro al respecto), la prescripción sólo por ley.

2. La caducidad puede ser estimada de oficio por los tribunales, la prescripción debe ser alegada por parte interesada.

3. La caducidad supone la fijación de un tiempo para el ejercicio de derechos y acciones, pasado el cual dejan de existir o, como dice DE CASTRO, en realidad no llegan a nacer, mientras que la prescripción hace referencia a las pretensiones que las partes puedan deducir, no a los derechos que les afectan, quedando esto sólo paralizado mediante la excepción que se promueve.

4. La caducidad pretende dar seguridad al tráfico jurídico; la prescripción pretende poner fin a la incertidumbre de los derechos, entendiéndolos abandonados cuando su titular no los ejercite.

5. La prescripción extingue los derechos por la razón subjetiva de la falta de su ejercicio por el titular; en la caducidad se atiende sólo al hecho objetivo de la falta de ejercicio durante el término prefijado.

6. La caducidad se refiere a derechos potestativos y, más propiamente hablando, a las facultades o poderes jurídicos, cuyo fin es promover un cambio de situación jurídica, si bien GARCÍA AMIGÓ niega esta característica apoyándose en la caducidad prevista para el derecho de propiedad en el art. 612 C.C.

Supuestos de caducidad

Como ya advertimos, nuestro Derecho no distingue claramente los casos de caducidad ni su terminología es siempre precisa, por lo que ha sido el T.S. quien ha venido calificando dentro del ámbito de la institución diversos supuestos y, además, en sentencia de 11 de junio de 1963, ha establecido que, en caso de duda, y como regla general, debe entenderse que el plazo es de caducidad, por ser esta institución más acorde con las tendencias procesales y civiles modernas la estimación de oficio por el juzgador, sin necesidad de alegación de parte.

Entre otros se han considerado plazos de caducidad por la jurisprudencia los siguientes: el establecido para la protocolización del testamento ológrafo (art. 689 C.C.), el del retracto de colindantes, retracto de comuneros y retracto de coherederos (arts. 1.523, 1.524, 1.522 y 1.067 C.C.), el del retracto arrendaticio urbano y el del rústico, el de optar por la nacionalidad española (art. 19 C.C.), el plazo para reclamar los distintos plazos de las acciones de filiación (arts. 132, 133, 136, 137 C.C., etc.), el de la acción rescisoria de la partición (art. 1.076 C.C.), los casos de los arts. 76, 369, 612, 652, 1.496 C.C., etc.

Por el contrario, no es causa de caducidad, aunque el Código emplee esta palabra, el del art. 871, y son muy discutidos los casos de los arts. 1.483 y 1.490 C.C.

En resumen, y en términos generales, señala DE CASTRO que son caducables:

1. Las facultades, acciones y derechos que afectan al estado civil de la persona.
2. Las facultades o acciones individualizadas que, sin tener la condición de verdadero derecho subjetivo, otorgan un poder para modificar una relación negocial; como las

acciones para pedir la anulación, renovación o rescisión de un negocio jurídico (V. derecho potestativo).

Pero el plazo se refiere a un hecho necesario, que fatalmente ha de ocurrir, por oposición a la condición que es esencialmente contingente. De esta diferencia proviene la diversa naturaleza de los derechos condicionales o sujetos a plazo. Los primeros se caracterizan por su fragilidad, pueden ser ilusorios, desde que está pendiente de definición su misma existencia (condición suspensiva) o resolución retroactiva (condición resolutoria). En cambio- los derechos sujetos a plazo son efectivos y seguros, no hay duda alguna sobre su existencia, si bien el titular ha de esperar un cierto tiempo para entrar en el pleno ejercicio de sus facultades.

Todavía en otros supuestos, el plazo limita en el tiempo la duración de ciertos derechos: es el plazo extintivo, mal llamado resolutorio.

Clasificación. Las clasificaciones que suelen hacerse del plazo son dos:

1) Los plazos son suspensivos o extintivos; 2) son ciertos o inciertos. En la primera clasificación se toma en cuenta el efecto que ha de seguir al cumplimiento del plazo. Es suspensivo el plazo que defiere(o suspende) en el tiempo del ejercicio de las facultades que incumben al titular de un derecho; ejemplo: la obligación de restituir una suma de dinero prestada al cabo de un mes, noventa días, etcétera. El plazo es extintivo cuando opera al cabo de cierto tiempo la caducidad (o extinción) de un derecho.

Despido.- Extinción de una relación laboral entre empresario y trabajador por causas diversas. El despido puede ser: 1) por causas objetivas; 2) disciplinarias; 3) colectivas, y 4) por causas de fuerza mayor. El despido puede ser declarado nulo o improcedente.

Despido colectivo; Despido improcedente; Despido nulo; Despido objetivo por causas técnicas, económicas, organizativas y de producción; Despido por causas objetivas; Despido por fuerza mayor.

(Derecho Laboral) Suspensión definitiva del asalariado por el empleador, que toma la iniciativa de la ruptura del contrato de trabajo.

En derecho de trabajo, es la ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono. El despido puede ser con causa (justificado) o sin causa (injustificado).

Las leyes laborales prevén las causales de despido. En el supuesto de litigio su prueba es carga de la parte patronal.

En caso de no existir causal (justificación) aceptada por la ley, las legislaciones prevén una indemnización a favor del trabajador y la comunicación anticipada (preaviso).

Tanto el monto de la indemnización como el plazo de preaviso suelen estar en relación con la antigüedad del trabajador en su empleo.

"Despedida", sin más, como acción o efecto de despedir a Uno o de despedirse, decía la Academia Española para referirse a esta voz.

En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo.

En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Arbitrario.-

El término arbitrario se utiliza mayormente como un adjetivo calificativo para dar cuenta de aquella persona que en determinado momento o como característica de su forma de ser actúa de modo injusto o movido exclusivamente por sus caprichos. Y también, a aquello que resulta de ese comportamiento, se lo denominará como arbitrario. Juan estuvo muy arbitrario no dejando salir a su hija más chica el fin de semana porque su hermana mayor se portó mal. La decisión de la dirección de impedirnos que asistiáramos en pantalones al trabajo es realmente arbitraria.

Pero por otro lado, a aquello convencional, que fuera acordado entre varias personas se lo llama arbitrario, el signo lingüístico es arbitrario. Por otra parte, en Informática

se denomina Código Arbitrario al código que no puede ser interpretado por una aplicación o directamente por el sistema operativo en cuestión.

Y el Acuerdo Arbitrario es un documento que fuera creado oportunamente por el Rey Pedro II de Valencia, más conocido como el ceremonioso, con el objetivo de terminar con las disputas mantenidas entre las localidades castellonenses de Villareal, Burriana, Almazora y Castellón de la Plana, por el reparto de aguas del río Mijares. El acuerdo arbitrario establece que las mencionadas localidades disfrutarán de las aguas del río conforme a los huertos que tenían respecto de un huerto tipo. El mencionado acuerdo sigue en vigencia actualmente aunque ha sufrido algunas modificaciones respecto del original propuesto por Pedro II.

Según la Naturaleza Jurídica y Caracterización de la prescripción:

La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal (cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral), pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitimos a las normas del código civil.

Tanto la prescripción como la afrontan un “supuesto particular del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivos. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre ellas.”

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La Investigación es un proceso que mediante la aplicación del método científico procura obtener información. La investigación científica es la búsqueda de conocimientos o de soluciones a problemas de carácter científico; el método científico indica el camino que se ha de transitar en esa indagación y las técnicas precisan la manera de recorrerlo. Con lo que diremos que el modelo de nuestra investigación es un modelo positivista, porque se realiza a través de la ciencia y mediante su aplicación obtendremos resultados claros y precisos que nos permiten visualizar, analizar y resolver las controversias producto de la investigación.

De allí entonces que La Investigación puede ser clasificada por diversos criterios, según: el propósito o finalidad perseguida. Teniendo en cuenta la finalidad que persigue, la investigación se pueden clasificar en pura y aplicada (Oyague y Sevilla, 2002, p. 93).

El tipo de investigación que se utilizará está basado en la investigación pura o también denominada básica, teórica, dogmática, la finalidad de dicha investigación radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, mediante el descubrimiento de principios, es decir se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; así mismo incrementa los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Busca el progreso científico.

Por otro lado según otros autores para definir sobre qué tipo de investigación se utilizará basan en el aspecto de profundidad u objetivo en el cual se clasifica en exploratoria, descriptiva, correlacional, explicativa y experimental (Oyague y Sevilla,

2002, p. 185).

Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 113) establecen estos cuatro tipos de investigación, basándose en la estrategia de investigación que se emplea, ya que el diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos.

Con lo que diremos que el modelo de nuestra investigación es un modelo positivista, porque se realiza a través de la ciencia y mediante su aplicación obtendremos resultados claros y precisos que nos permiten visualizar, analizar y resolver las controversias producto de la investigación. Y el tipo de investigación usada es el descriptivo, el cual describe los hechos como son observados y el explicativo que es el tipo de estudio que busca el porqué de los hechos estableciendo relaciones de causa efecto.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación pone en contacto directo al investigador con la realidad a investigar así como con las personas que están relacionadas. Recoge información pertinente sobre la factibilidad, posibilidad y condiciones favorables, para los fines que se investigan para tener así datos suficientes para realizar el estudio de investigación. En este sentido hemos considerado, según la naturaleza nuestra investigación es de nivel descriptivo correlacional por que describen fenómenos en su circunstancia real en un tiempo y área geográfica determinados. Desde el punto de vista estadístico, su finalidad es estimar parámetros. Se encarga de medir y evaluar con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos y según los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios descriptivos nos permiten tener rasgos, cualidades o atributos de la población objeto de estudio. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. El nivel descriptivo correlacional miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables Su utilidad radica en saber cómo se puede comportar una variable.

3.1.3. Diseño de investigación

Latorre (1996, p.54) considera:

Que el diseño describe con detalle qué se debe hacer y cómo realizarlo, plasma las actividades, incluye los grupos de sujetos, las variables implicadas. Tiene gran valor clarificador y especificador de las ideas y tareas que hay que realizar. El diseño sirve fundamentales para dar respuesta a las preguntas de investigación. En las investigaciones cuantitativas, los diseños se presentan en forma de esquema gráficos.

Marroquín, R. (2012) quien cita a Sánchez-Reyes sostiene que: “El diseño es un valioso instrumento que orienta y guía al investigador en un conjunto de pautas a seguir, en un estudio o experimento; es de carácter flexible, no un recetario rígido”.

De acuerdo a los objetivos de la investigación, el diseño puede ser explorativo, descriptivo, explicativo, predictivo y evaluativo. Por lo tanto se utilizará el diseño descriptivo.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población en una investigación la constituye el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. En la presente la población a analizar en esta investigación son los Jueces Laborales del Distrito Judicial de Lima, los mismos que desempeñan la labor jurisdiccional en el Distrito de Lima Sur, asimismo abogados especializados en materia laboral.

Los jueces laborales se han determinado según la especialidad o grado que tengan concordante con el tema de investigación realizado.

3.2.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población en la cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población (Sampieri, Fernandez y Baptista, 2014). En esta investigación la muestra la componen cuatro jueces Laborales del Distrito Judicial de Lima Sur y cuatro abogados especialistas en derecho laboral donde se analizará y detallará sus fundamentos en la prescripción del derecho de acción equivalente a 30 días naturales.

La muestra de los jueces será seleccionado bajo los siguientes criterios:

Referido a los operadores judiciales:

- Jueces especializados en lo laboral.
- Que tengan cuenta la racionalidad y discrecionalidad bajo la argumentación como técnica para decidir mediante sus fundamentos la prescripción del derecho de acción.

Así mismo, se tomará también como población a los abogados y expedientes que tengan como contenido la resolución o auto de prescripción, en este sentido como muestra se tomara cuatro abogados y en el caso de los expedientes también serán un total de cinco bajo los siguientes criterios:

Respecto a los abogados

Especialista en Derecho Laboral y Civil.

Que tengan 5 años de experiencia en su materia

Que ejerza la docencia universitaria

Respecto a los expedientes

Expedientes que se hayan consolidado o producido en el periodo 2016

Que solamente se traten de caducidad de derecho de acción Laboral.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Los plazos en el derecho de acción en razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario implican una limitación

3.3.2. Hipótesis específica

Los plazos de caducidad son injustificables en el Derecho de acción en los procesos laborales

3.4 Variables- Operacionalización

Entendemos por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo".

(Briones, 1987 p. 34) define: "Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición".

Según (Arias, p.61) la operacionalización "el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores"

Según (Morales, p.31): "cuando por su amplitud o complejidad resulta difícil medir una variable, se recurre a descomponerla en sub aspectos o indicadores cuantificables.

Con el objeto de encaminar adecuadamente el diseño de la investigación, se precisa, conceptualizar y operacionalizar las variables que intervienen en el estudio;

En tal sentido, Sampieri, (2006, p.77), define variable como una: “propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible a medirse”, por tanto, variable es cualquier característica o cualidad de la realidad que es de asumir diferentes valores; es decir que pueden variar aunque para un objeto determinado que se pueda tener un valor fijo.

Es el proceso de transformar una variable (conceptual) a una operativa (indicador). El indicador es la forma de medir una variable. Según De la Vega Iván (2012, p. 14) sostiene que “un indicador es una medida de resumen, de preferencia estadística, referida a la cantidad o magnitud de un conjunto de parámetros o atributos. Permite ubicar o clasificar las unidades de análisis con respecto al concepto o conjunto de variables o atributos que se están analizando”.

La Operacionalización de variables, es una herramienta metodológica, que tiene como finalidad poder manejarlas, partiendo de los de los objetivos de la investigación, general o específicos, con su respectiva dimensiones que deben ser cuantificada, definiendo en forma operacional cada uno de los mismos. En tal sentido, se establece que:

Luego de identificadas y definidas conceptualmente las variables, se procede a operacionalizarlas. Se trata de descomponer o desglosar cada una de las variables en los aspectos que la componen, a fin de facilitar la recolección de los datos necesarios. La primera tarea consiste en descomponer en las dimensiones o sea los aspectos o elementos que constituyen los rasgos característicos de la variable (p.23).

En este mismo orden de ideas, Arias. (2004, p. 61), especifica sobre la operacionalización de una variable diciendo:

Se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores.” Esto implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de las variables en estudio. El mismo auto establece que un indicador es” un indicio, señal

o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones. (p. 60).

Método de investigación

También el analítico, deductivo ya que es un método que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión. El problema principal de dicho método reside en el control de las amenazas que contaminan la validez interna y externa de la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Para realizar un trabajo de investigación requerimos técnicas e instrumentos que nos va a permitir arribar a resultados y con ello demostrar las hipótesis que son respuestas supuestas que requieren ser comprobadas y por ende cumplir con nuestros objetivos, empleando para ello método deductivo e inductivo, analítico.

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta.

En tal sentido para nuestras investigaciones hemos utilizados las siguientes técnicas:

3.5.1. Técnica de la encuesta

Se medirá por medio de la encuestas a los Magistrados y especialistas en derecho laboral.

Según Tamayo y Tamayo (2008, p. 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras

la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-gerentes de agencias de viajes a nivel nacional, repartidas de acuerdo a la muestra.

3.5.2 Técnica de la entrevista. Para conocer la fuente directa para nuestra búsqueda de datos.

Tabla 1

Resumen de los instrumentos de investigación CABALLERO, distrito de Lima 2000

TECNICA	INSTRUMENTO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
ENCUESTA	Cuestionario	Aplicable a gran número de informantes sobre gran números de datos	Poca profundidad.
ENTREVISTA	Guía de entrevista	Permite profundizar los aspectos interesantes.	-Solo aplicable a un pequeño número. -Difícil y costoso
ANALISIS DOCUMENTAL	Fichas (Precisar el tipo: textuales, Resumen etc.)	Muy objetiva puede constituir evidencia	-Limitada a fuentes escritas.
OBSERVACION DE CAMPO	GUIA DE OBSERVACION DE CAMPO	Contacto directo del investigador con la realidad.	-Aplicación limitada a aspectos fijos o repetitivos.

Fuente: Caballero (2000).

Los instrumentos de recolección de datos:

Una vez que como investigadores hemos definido el marco teórico, es necesario que por medio de la medición se ponga a prueba las variables que ha desarrollado en la estructuración del mismo. Dentro de este contexto, Hurtado, J. (2000, p.164), señala “que la selección de los instrumentos de investigación implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación”.

Córdova, (2013, p.106) mencionó: " La calidad de una investigación depende de gran medida de la calidad de los instrumentos de acopia de datos utilizados. En tal sentido, el investigador debe procurar disponer de instrumentos válidos y confiables”.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas y pueden ser: Guía de Observación, Ficha de Observación; Guía de Entrevista, Cuestionario de Entrevista; Guía de Análisis de Documentos; Escalas Tipo Likert, Diferencial Semántico; Test; Cuestionario.

En esta línea de ideas, Grau, G. (2006, p.118) define los instrumentos de investigación como “las herramientas utilizadas por el investigador en la recopilación de los datos, los cuales son seleccionados conforme a las necesidades de la investigación, en función de la muestra elegida, y se aplican tanto para hacer acopio de los antecedentes como para la observación del fenómeno”.

Por consiguiente, los instrumentos de investigación que se ha de trabajar en la presente investigación será:

Guía de entrevista

Cuestionario

Guía de entrevista.- Son instrumentos que se emplean para la captación de datos, a través de la aplicación de la técnica de la entrevista La guía de entrevista, contiene los

ítems de cada aspecto o sub aspectos que van a ser motivo de la entrevista, basado en las cuales el investigador irá formulando las preguntas para el diálogo.

La entrevista son preguntas dirigidas directamente a los docentes, alumnos, y personal del área de biblioteca, a través de guía de entrevista.

Según Bernal (2006, p.226) establece tres tipos de entrevistas con respecto a la entrevista estructurada quien señala “que se realiza a partir de un esquema o formato de cuestiones previamente elaboradas. Las cuales se plantean en el mismo orden y en los mismos fenómenos.

Cuestionario de entrevista.- El cuestionario de entrevista en cambio precisa las preguntas tal cual se formularán al entrevistado sobre el hecho educativo de investigación.

El autor Tamayo y Tamayo (2008: 124), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

3.6. Validez y Confiabilidad de los instrumentos.

En la presente investigación se hace uso de la confiabilidad de un instrumento de investigación está referida al grado en el cual una medición contiene errores de variables. Para la confiabilidad de la muestra se toman los siguientes aspectos básicos:

- El diseño y esquema de muestro
- Tamaño de la muestra
- Cuestionario y encuesta
- Control de error
- Calculo

Usando coeficiente de Alfa de Cronbach, en la presente investigación. Con esta Herramienta informática, vamos a proceder al cálculo del alfa de cronbach, pero antes recordemos cual es la ecuación empleada para estos casos:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

K= es el número de ítems del Instrumento

S_{2i}= Suma de Varianza de los Ítems

S_{2t}= Varianza Total

3.7. Procedimiento, análisis estadístico e interpretación de resultados

La información se procesó en un computador, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 21 (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales)

Esta parte del proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudios durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos.

En tanto el procesamiento de datos se debe realizarse mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo de la computadora, utilizando alguno de los programas estadísticos que hoy fácilmente se encuentra en el mercado” (Bernal, C. 2012, pág. 108)

Después del trabajo de campo, mediante la utilización de cuestionarios, encuestas a especialista, tantos jueces, abogados y asimismo a los docentes especializados en la materia de la muestra seleccionada no probabilística a cuotas se procedió al conteo y categorización de los datos, luego procedimos a ordenarlos en cuadros estadísticos para su lectura.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de investigación

De acuerdo al proceso de investigación se va a plasmar los resultados del empleando la escala de Likert.

Según Likert (1932, p.187); en el cual la intención de Likert fue desarrollar una escala más simple que la de Thurstone, sin tantos supuestos estadísticos difíciles de comprobar (e innecesarios). Teniendo como ventaja “que, con un menor número de reactivos, produce confiabilidades tan altas como las obtenidas por otras técnicas.”

Para ello se destinó encuesta tanto a los docentes como a los alumnos teniendo la siguiente interpretación de cuadros y gráficos:

El instrumento se aplicó a 100 profesionales; siendo los especialistas, tanto jueces y docentes cuentan con más de 5 años de experiencia en el campo del derecho y en distintas áreas.

El objetivo fundamental de la presente investigación es que se modifique y asimismo se amplíe el plazo de caducidad en la nueva ley procesal laboral y como consecuencia modificar el artículo 74° del Decreto Legislativo N° 728.

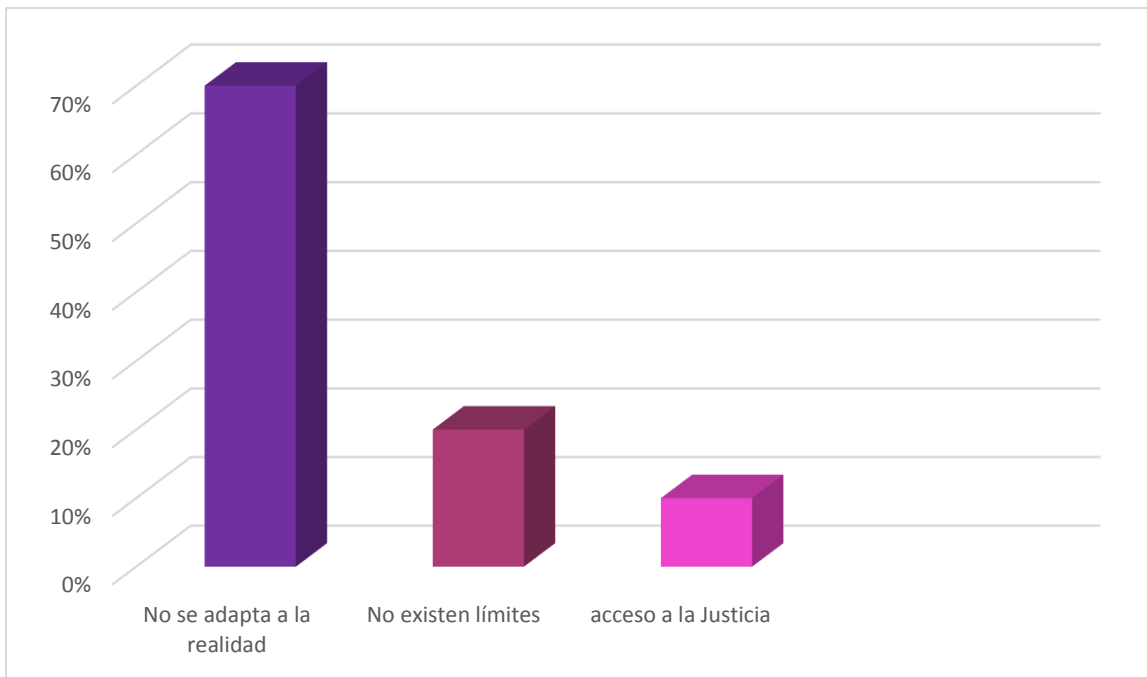


Figura 1. Límites frente al trabajador al derecho de interponer la demanda. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 70%, que la limitación al trabajador no se adapta a la realidad a las normas laborales, vale decir que no se basa al hecho con las normas de trabajo.

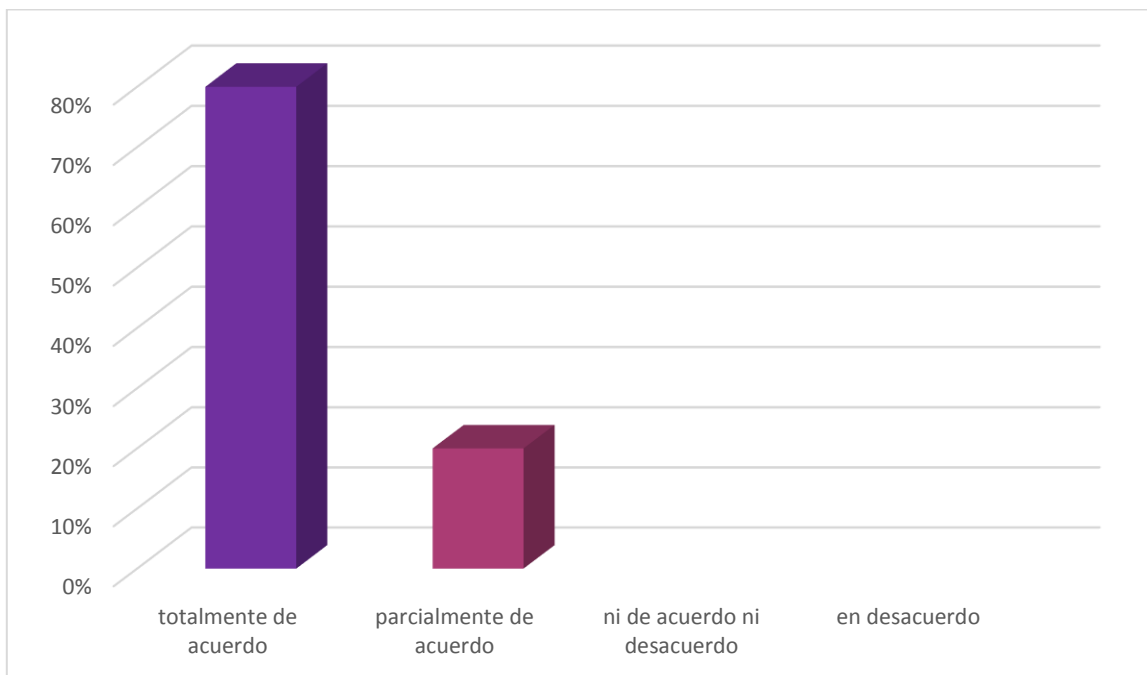


Figura 2. Existencia de limitaciones al trabajador frente al despido arbitrario. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 90%, que están totalmente de acuerdo que existe limitación al trabajador frente al despido arbitrario.

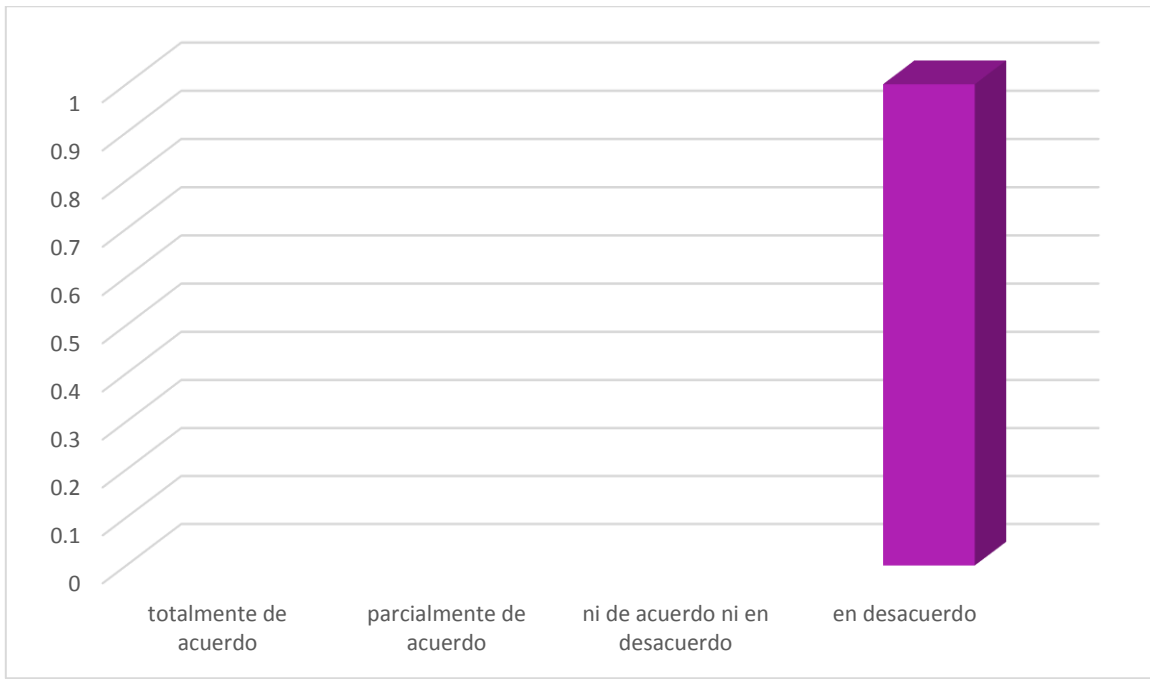


Figura 3. Elementos de convicción del juez frente al despido arbitrario. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 100%, que están totalmente en desacuerdo que existen otros elementos de convicción frente a su juicio crítico al decidir sus resoluciones la caducidad de la demanda de despido arbitrario

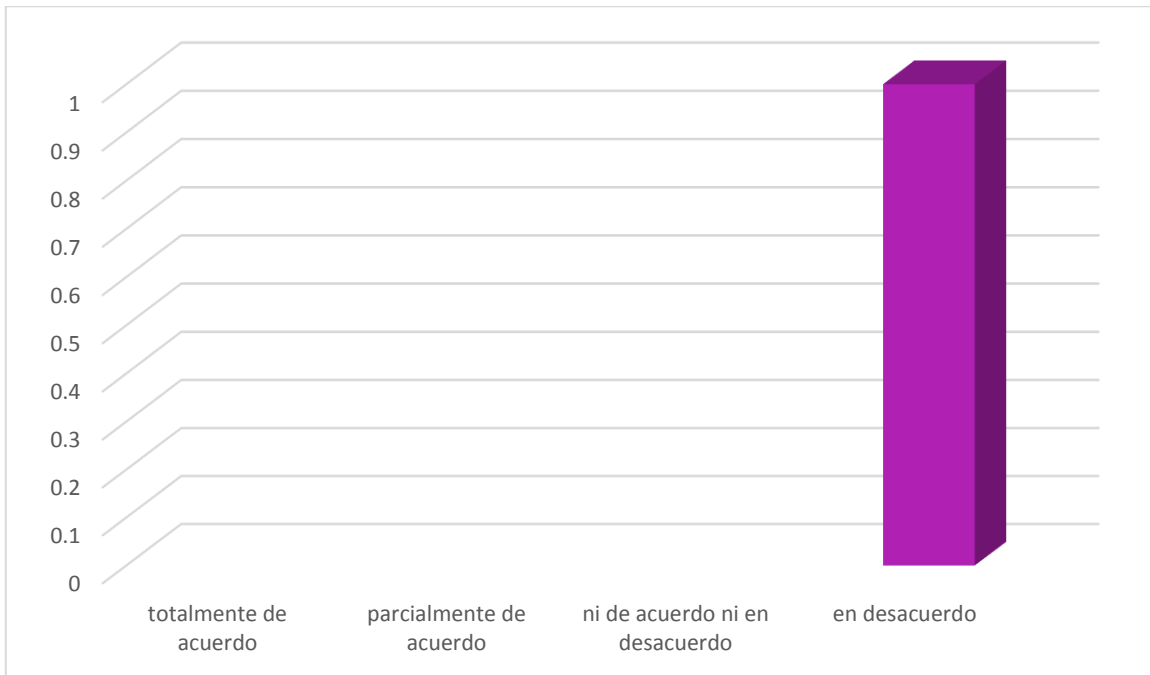


Figura 4. Decisiones judiciales sobre casos de despido arbitrario. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 100%, que están totalmente en desacuerdo no hay razonabilidad en la caducidad de la demanda de despido arbitrario.

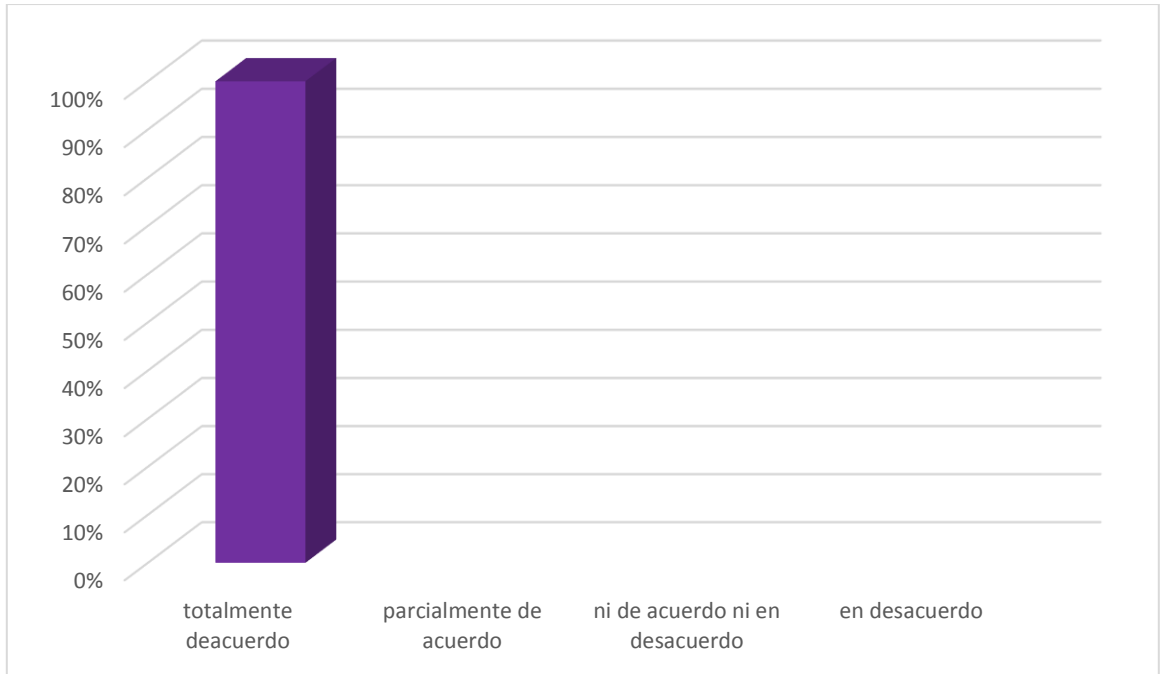


Figura 5. Ampliación de la demanda de despido arbitrario. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 100%, que están de acuerdo a la ampliación de la demanda en caso de despido arbitrario.

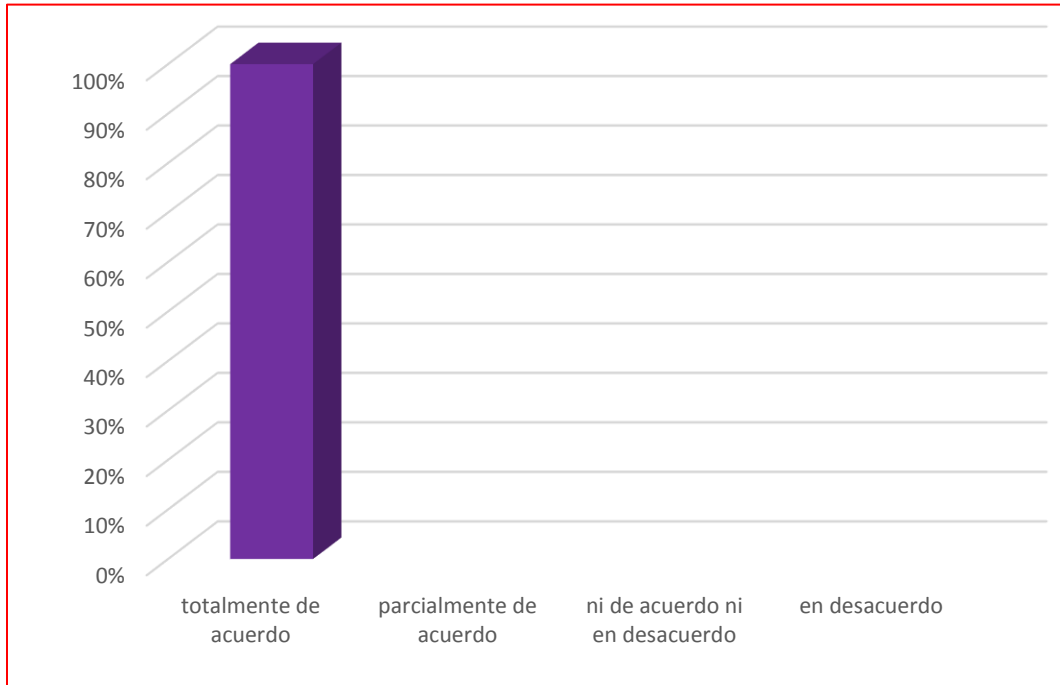


Figura 6. Poca razonabilidad en las decisiones judiciales. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 100%, que están de acuerdo a la poca razonabilidad que tiene el Juez al emitir un auto sobre caducidad de despido arbitrario.

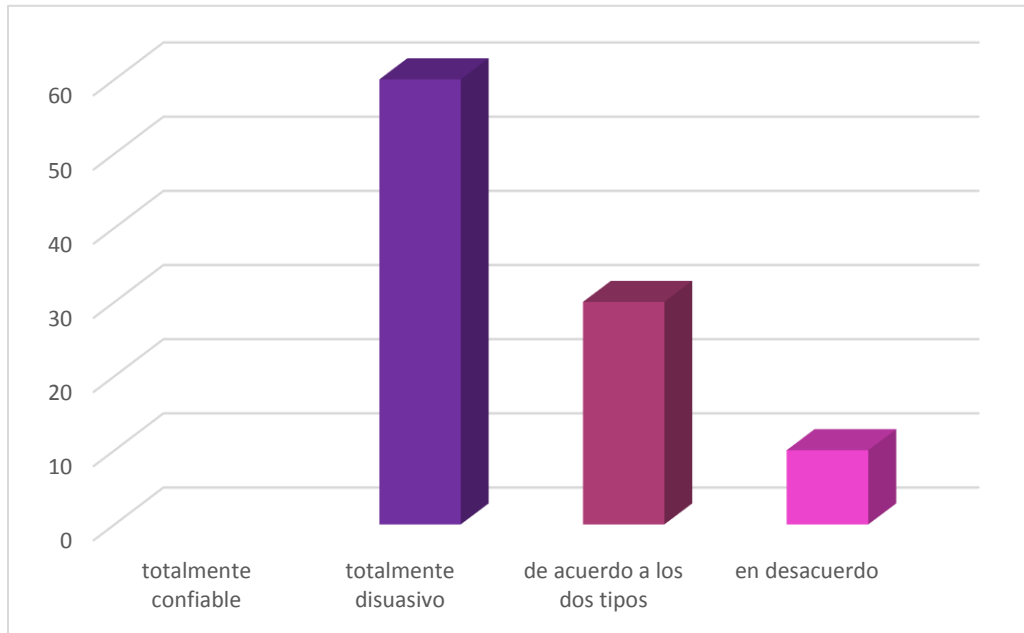


Figura 7. Totalmente disuasivo la confiabilidad del sistema judicial. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 60% que es totalmente disuasivo nuestro sistema judicial en cuanto a la confiabilidad.

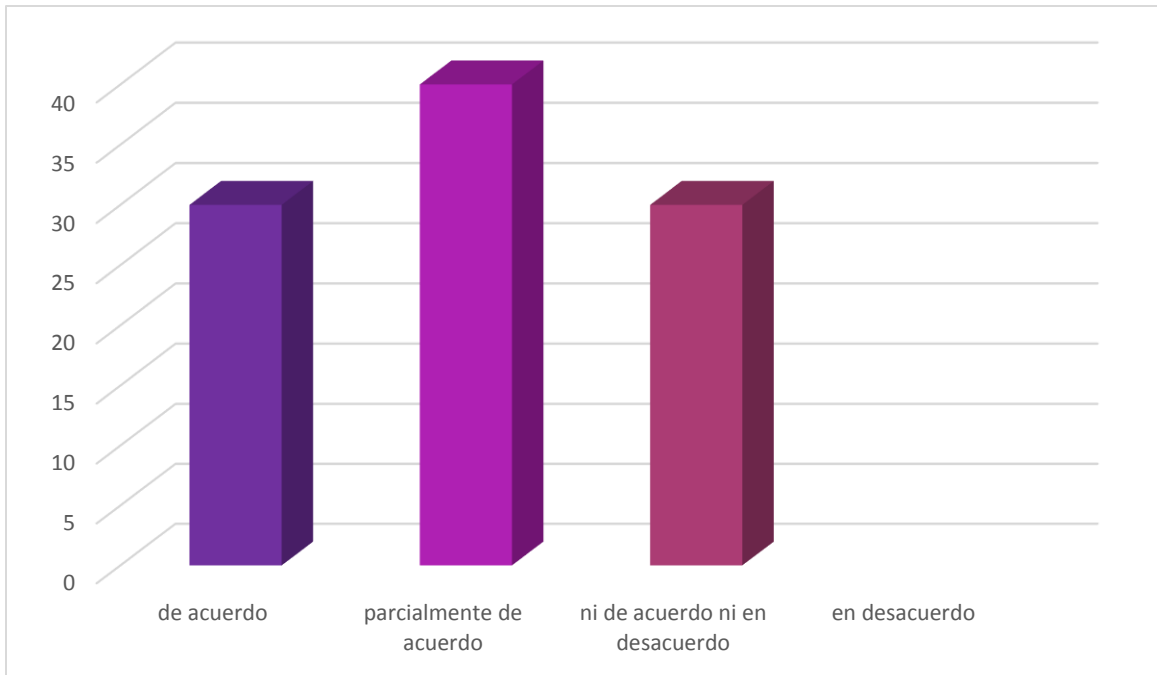


Figura 8. Capacitación de especialistas y jueces de los juzgados laborales. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 40%, que parcialmente de acuerdo en cuanto a la capacitación que reciben los especialistas y jueces en materia laboral.

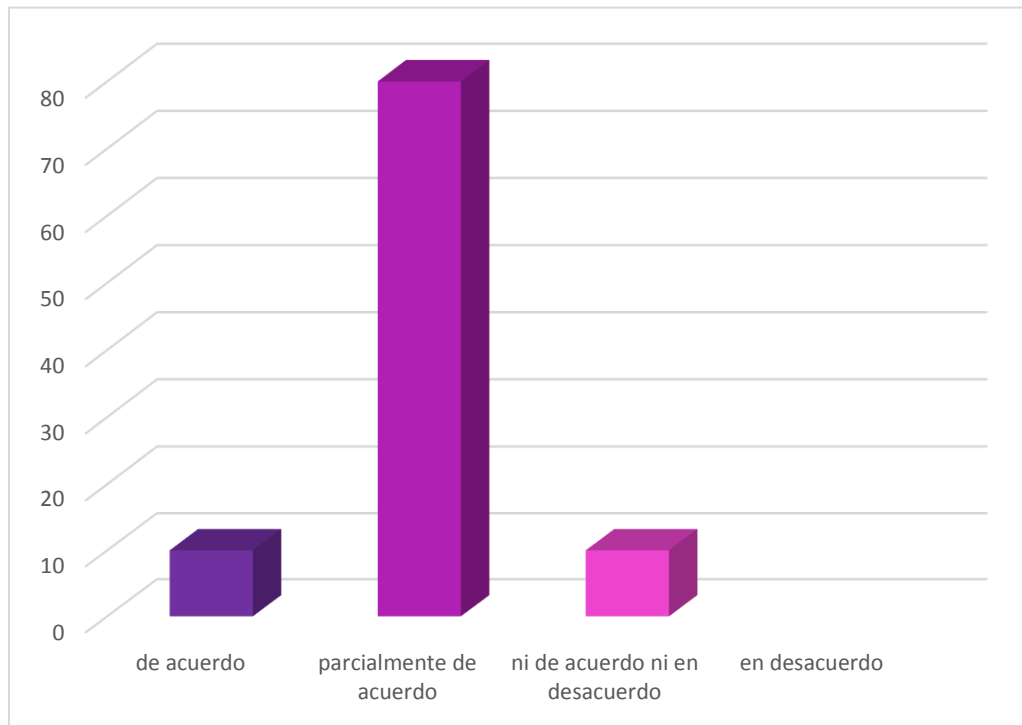


Figura 9. Agregar o modificar ley de promoción de trabajo y empleo. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 80%, que parcialmente de acuerdo en cuanto a la modificación o reforma de los artículos de la Ley de Promoción de Trabajo y Empleo.

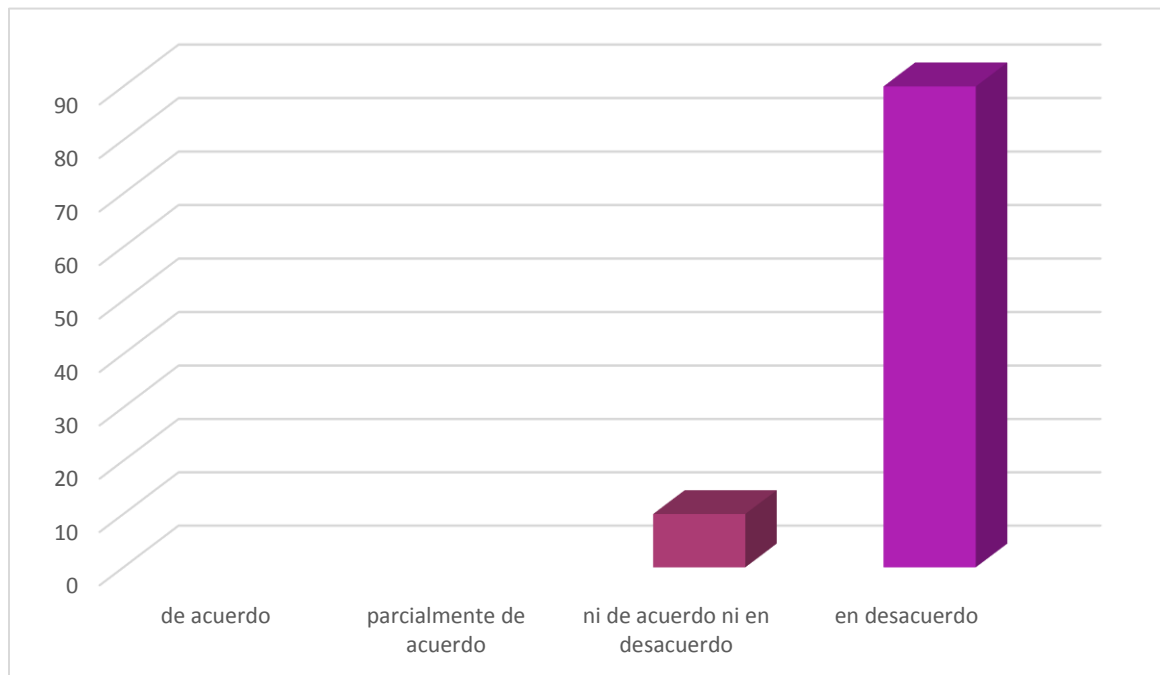


Figura 10. Conocimiento de derechos laborales de la constitución política. Elaboración propia.

Respecto a la consulta a los especialistas, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, se alcanza a un 90% que están en desacuerdo que la sociedad peruana tiene conocimiento de los derechos laborales insertados en la constitución.

Tabla 2

Análisis de la pregunta abierta

Pregunta		Categoría	Subcategoría
¿Qué aspectos relevantes considera que se debe cambiar en el Decreto Legislativo N° 728 en cuanto a la caducidad en caso de despido incausado para que sea factible su viabilidad práctica para la realidad de Lima?		Deben cambiar varios artículos del mencionado Decreto Legislativo, específicamente el artículo 74° primer y segundo párrafo.	La norma debe favorecer a los trabajadores, ya que es un derecho fundamental, y es un deber – poder de los magistrados a cumplirla

Elaboración propia.

4.2. Discusión De Resultados

En cuanto a lo investigado en el derecho Laboral se hizo la discusión sobre lo encuestado a los magistrados y especialistas en derecho laboral. De alguna manera para contrarrestar ha contrastado la hipótesis generales y específicas teniendo en cuenta los resultados y las teoría, norma y jurisprudencia.

1) Con respecto el 70% de los encuestados, que la limitación al trabajador no se adapta a la realidad a las normas laborales, vale decir que no se basa al hecho con las normas de trabajo. Se corrobora a la teoría de Pacheco (2008), que si bien es cierto con el Decreto Legislativo N° 728 se implementó para viabilizar el derecho laboral no se optimizó en cuanto a la caducidad de accionar en caso de despido arbitrario, si bien es cierto este decreto es con la finalidad de cerciorar el derecho laboral, al parecer no es del tan todo cierta.

2) Con respecto el 100% de los encuestados, que están totalmente en desacuerdo no hay razonabilidad en la caducidad de la demanda de despido arbitrario. Esto se corrobora con la teoría contractualista Cabanella (1992) puesto que los derechos laborales deben estar de acuerdo con que no haya violación en los derechos laborales al momento de contratar.

3) Respecto a la consulta el 90% de los encuestados, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, que están totalmente de acuerdo que existe limitación al trabajador frente al despido arbitrario, así se afianza lo explicado por la doctrina la mayor o menor eficacia del ámbito de protección ante el despido ilícito, la tutela resarcitoria, que indemniza al trabajador, o la tutela restitutoria, que determina la reposición en el empleo, han sido aspectos cruciales de las relaciones laborales que han polarizado las posiciones de empleadores y trabajadores.

4) Con respecto el 100% de los encuestados, en diferentes sedes judiciales así como entidades privadas y universidades, que están totalmente en desacuerdo no hay razonabilidad en la caducidad de la demanda de despido arbitrario. Y claro esto

corroborar con lo explicado por SANGUINETTI (2008) que es exactamente la interpretación del Tribunal Constitucional, que no solamente es algo desatinado en caducar un derecho fundamental sino que la indemnización también solo procede si el trabajador así lo desea por lo que acoge la teoría de la estabilidad absoluta que hoy casi no se aplica en el mundo jurídico occidental

5) Con respecto el 80% de los encuestados, que parcialmente de acuerdo en cuanto a la modificación o reforma de los artículos de la Ley de Promoción de Trabajo y Empleo esto se contrasta con la teoría de BARBAGELATA (1983), en que el empleo debe ser un medio de desarrollo del ser humano y sus familias.

6) Con respecto el 80% de los encuestados, que parcialmente de acuerdo en cuanto a la modificación o reforma de los artículos de la Ley de Promoción de Trabajo y Empleo que de los datos se complementan con la ley N° 26513, que el Legislador trató de dar un serio esfuerzo para dar protección a los trabajadores sin embargo no hubo una regulación en cuanto a la caducidad de accionar cuando se vulnera los derechos laborales en cuanto el despido arbitrario, in causado.

7) Con respecto el 90% de los encuestados, que están en desacuerdo que la sociedad peruana tiene conocimiento de los derechos laborales insertados en la Constitución esto se compatibiliza con la constitución del 97, en la cual gracias a esta norma suprema independientemente daba protección al trabajador, promocionaba los derechos laborales de los mismos.

8) Con respecto el 100% de los encuestados, que están de acuerdo a la ampliación de la demanda en caso de despido arbitrario esto se concatena con la Jurisprudencia: expediente N° 1124-2001- AA/TC LIMA, del once de Julio del dos mil dos puesto que de tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido nulo o arbitrario sería inconstitucional en cuanto esto vulnera los derechos laborales y la integridad del trabajador

En cuanto a la pregunta que se formuló sobre los aspectos relevantes considera que se debe cambiar en el Decreto Legislativo N° 728 en cuanto a la caducidad en caso

despido in causado para que sea factible su viabilidad práctica para la realidad de lima adujeron que La norma debe favorecer a los trabajadores, ya que es un derecho fundamental, y es un deber – poder de los magistrados a cumplirla Sabemos que durante mucho tiempo se ha venido debatiendo en el Perú, no sólo por trabajadores, empleadores y representantes del Estado; sino también por ciudadanos comunes y corrientes, la necesidad de unificar en un solo cuerpo legislativo la múltiple y dispersa legislación laboral. Dentro de este debate, unos proponían la necesidad de elaborar un Código del Trabajo que regulara las relaciones individuales y colectivas de trabajo e incluso la parte procesal; y otros, que proponían la dación de una Ley General de Trabajo que comprenda sólo la parte sustantiva, vale decir, las relaciones individuales y colectivas de trabajo; independientemente de la Ley Procesal sobre la materia. Este último criterio es el que ha prevalecido.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación según nuestro enfoque y conforme a la secuencia seguida hemos determinado las siguientes conclusiones:

Primera: Que los plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en los casos de despido arbitrario tienen una implicancia de limitaciones a los trabajadores.

Segunda: A razón de la investigación se ha determinado que los plazos de caducidad en los temas laborales son injustificables y contradictorios al ámbito del derecho constitucional y ésta a razón del derecho de acción en los procesos laborales.

Tercera: Podemos concluir también que nuestro sistema judicial es disuasivo, debido a la limitación que se le da al trabajador sobre la recabación de sus pruebas, y que peor aun cuando el mencionado trabajador desconoce sus derechos más los derechos laborales, se sentirá que no existe justicia en cuanto a su reposición o a su indemnización, en ese sentido el trabajador debe sentirse garantizado en que su derecho será escuchado al momento de presentar su demanda judicial y que el mismo sea célere, vemos actualmente que se constituyeron leyes especiales sobre algunas materias Laboral, civil, administrativo, que si bien es cierto se implementó la nueva ley procesal laboral N° 29497, pero en cuanto a los plazos se rigen al decreto legislativo N° 728.

Cuarta: Actualmente así como los especialistas en materia laboral no están muy inmerso al derecho laboral, nos ponemos en el lado de los estudiantes y docentes en las universidades, son muy reducidos, implicando que los propios estudiantes salgan de sus propias universidades y buscar otros medios de enseñanzas fuera de su alma mater.

RECOMENDACIONES

1. Proponemos se proponga al Congreso de la República la edificación de una ley para los efectos de dejar sin efecto el plazo del derecho de acción en los procesos laborales.
2. Adoptar medidas a un nivel institucional como, universidades, colegios e institutos a desarrollar más este derecho, uno de los más importantes para el desarrollo de la persona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alburquerque, M. (2013). *Calidad de condiciones de trabajo*. Revista nacional, México D.F.

Arévalo, J. (Lima). Compendio: *Jurisprudencia Laboral seleccionada*. Convenios OIT.

Autores, V. (2013). Compendio: *Temas de Derecho Laboral*. Lima, Perú.

Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: PUCP - Fondo Editorial.

Calderon, S. y. (2012). *Derecho constitucional: Doctrina*. Lima: San Marcos.

Canessa, M. (2014). *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos laborales*. Lima: Palestra.

Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Ideas Sol.

Casana, P. (2013). *Las competencias directivas del Juez en el Perú*. Lima: Universidad de Lima - Fondo Editorial.

Elías, F. (2006). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Lima: Caballe.

Figuroa, E. (2009). *Jurisprudencia Laboral - empresarial: Apuntes temáticos*. Lima: San Marcos.

Neves, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: PUCP. - Fondo Editorial.

OIT (1995). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Lima: Países Andinos.

Ollero, A. (1996). *Tiene razón el derecho*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Pacheco, L. (2007). *La dignidad humana en el Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.

Pacheco, L. (2008). *Prescripción y caducidad en el Derecho Laboral*. Lima PUCP.

Pérez, B. (1983). *Derecho de trabajo*. Córdoba.

Picado, G. y. (2013). *Diagnóstico del sistema de seguridad social en Bolivia*. La Paz, Bolivia.

Reynoso, C. (1990). *El despido individual en América Latina*. México D.F.

Sanguinetti, W. (2011). *Trabajo y constitución*. Lima: Cultural Cuzco.

Vilcapoma, T. (2010). *Ley Procesal de trabajo*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

ANEXOS

Sumilla: ley que modifique y anule el plazo de caducidad en el derecho de acción en el despido arbitrario

PROYECTO DE LEY N°001-NOV2017

Las bachilleres, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la república presenta el siguiente proyecto de ley:

I.-Exposición de motivos:

Que los trabajadores en el Perú, no tienen una regulación adecuada, minuciosa, debido a la existencia de una notoria descoordinación de la regulación laboral en la normativa laboral, por lo que cabe decir que dicha situación afecta derechos fundamentales de la persona, en este caso los trabajadores que son despedidos de manera arbitraria, deben tener un respaldo jurídico, en caso de suscitarse la acción por parte del empleador,.

Teniendo en cuenta lo expuesto, sería necesario un orden de especial cuidado en esta materia laboral, ya que ha sido objeto de varias críticas por falta de un sistema que englobe todos los puntos a caer dentro de este problema; teniendo una ley muy restringida, marginal ya que solo pocos puedan acceder a tal justicia en tan poco tiempo para ejercerla a cabalidad.

En consecuencia, el derecho a recurrir ante un organismo neutral debe ser ejercido dentro de un plazo razonable que debería ser establecido por el gobierno en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Debería alentarse a los trabajadores y a los empleadores a recurrir a mecanismos de conciliación antes de interponer recursos.

II.- Efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa busca que se anule el plazo de treinta días de caducidad en el ejercicio del derecho de acción aplicables a la inacción por parte de trabajadores despedidos en forma arbitraria por parte del empleador dentro del centro laboral. Seguidamente de sus excepciones descritas en la norma que la regula.

III.- Análisis costo beneficio

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida que sin causar costo alguno al erario nacional, se fortalecerá los derechos fundamentales de los trabajadores en caso de despido arbitrario por parte de las normas adecuadas.

IV.- Formula legal

Ley que modifique y anule el plazo de treinta días de caducidad en el ejercicio del derecho de acción aplicables a la inacción por parte de trabajadores despedidos en forma arbitraria por parte del empleador dentro del centro laboral. Seguidamente de sus excepciones descritas en la norma que la regula.

Artículo 74°. – Modificación del artículo 74° del decreto legislativo N° 728 vigente en los términos siguientes:

“Artículo 74°.-

El ejercicio del derecho de acción en casos de los despidos descritos en los artículos 71, 72 y 73 no caducan, siendo estos derechos imprescriptibles

El ejercicio del derecho de acción en casos de los despidos descritos en los artículos 71, 72 y 73 se regula en un plazo no mayor de 10 años de producido el hecho.

Curso: Desarrollo de tesis PLAZOS EN EL DERECHO DE ACCIÓN A RAZON DE LA CADUCIDAD EN CASO DE DESPIDO ARBITRARIO

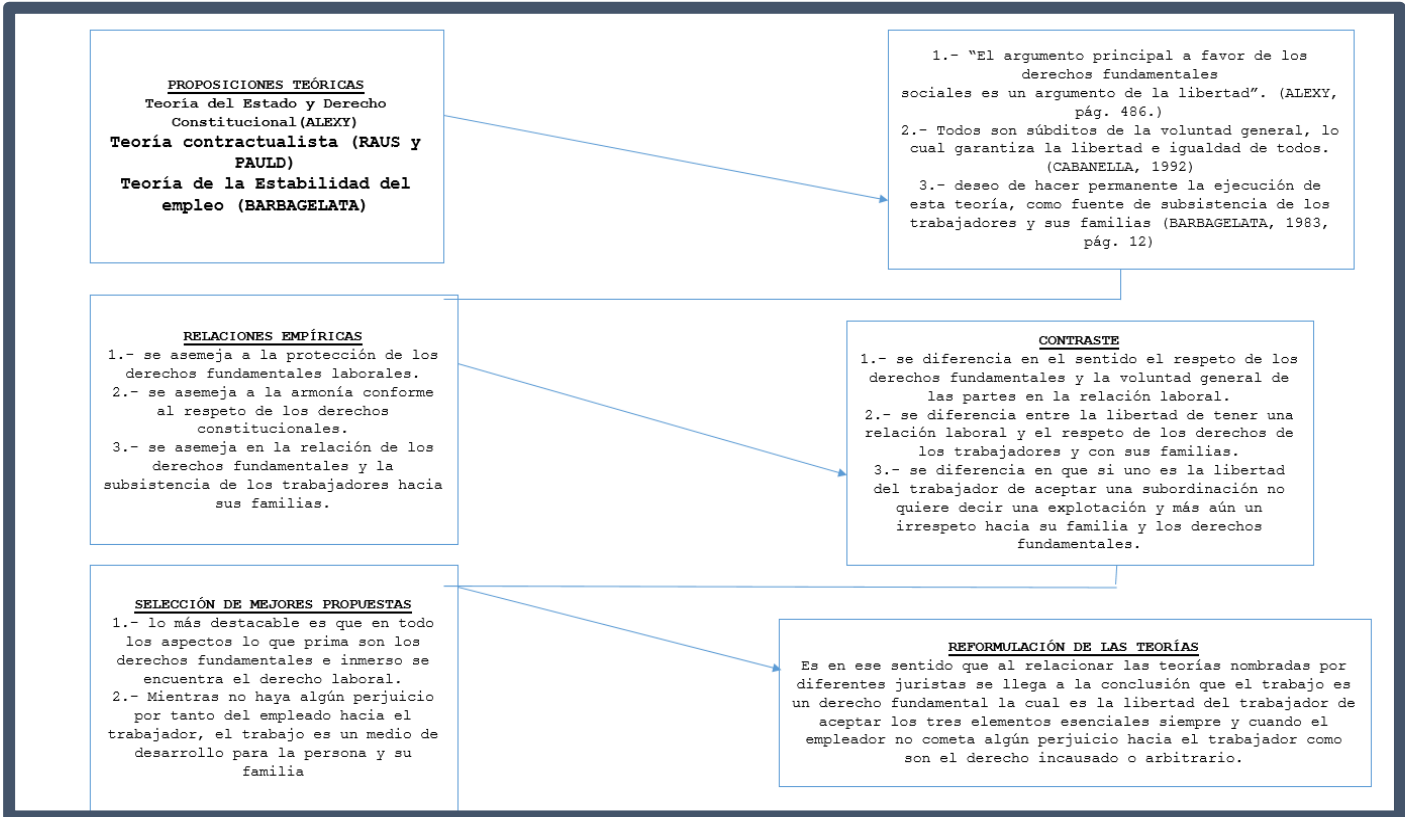
Ciclo: XI, Fecha: 5/10/15

<u>Marco teórico</u>	<u>Tipo y diseño de investigación</u>	<u>Población y muestra</u>	<u>Operacionalización</u>
<p>Antecedentes internacionales:</p> <p>1) SanguinetI, 2009 Teoría de la estabilidad absoluta Se basa en El despido ad nutum queda, de tal modo, si no proscrito expresamente, impedido de verificarse en la práctica, es de este modo que no puede proceder a despedir al trabajador siempre y cuando no haya cometido alguna falta grave o por circunstancias que no se encuentren prescritas en las normas laborales.2) convenio 185 que deja en potestad de los Estados Miembros optar por alguno de los mecanismos expuestos, la comisión de expertos se inclina a favor de la anulación del despido y la readmisión del trabajador. En general, las legislaciones nacionales se decantan por uno y otro mecanismo o inclusive postulan una mixtura, sin que esto haya significado su pronunciamiento de condena por violar la obligación internacional.</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación que se utilizó en este proyecto es descriptivo-explicativo, porque identificó las características y las razones para emitir del objeto a estudiar que viene a ser las decisiones de los Magistrados de lima Sur sobre el plazo de prescripción del derecho de acción en caso de despido arbitrario.</p>	<p>Población: la población se encuentran constituidas por 20 personas entre ellas Jueces, especialistas en derecho laboral, civil y constitucional asimismo abogados especializados en la misma materia</p>	<p>Dimensión 1: Injusticia: injusticia para el trabajador en el ámbito laboral</p> <p>Dimensión : -sobrecarga de los procesos laborales (ordinarios y abreviados)</p>
<p>Antecedentes nacionales:</p> <p>1) Rubio, 1986 El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos.</p> <p>2) García, 2006 El despido arbitrario es inconstitucional, por lo tanto, cualquiera que sea expulsado de su centro de trabajo sin causa justa inherente al trabajador o empleador puede</p>			

acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para hacer valer su derecho al trabajo.			
Teoría: Es en ese sentido que al relacionar las teorías llega a la conclusión que el TRABAJO es un derecho fundamental, es libertad del trabajador de aceptar los tres elementos esenciales siempre y cuando el empleador no cometa algún perjuicio hacia el trabajador como son el derecho in causado o arbitrario	Diseño de investigación: El diseño de esta investigación ha sido descriptivo-transversal puesto que trata de responder de acuerdo	Muestra: se realizó la tesis con el tipo de	Dimensión 2: la justificación del derecho de acción ante un conflicto de despido
	a las investigaciones del caso, las causas en las cuales los Jueces mediante sus resoluciones declaran la prescripción de la demanda, enfocando en caso de despido arbitrario.	Muestreo la cual es NO PROBABILÍSTICO , utilizando como referencia al muestro por juicio: - Criterio Personal. - Criterio de los expertos en la materia especializada laboral.	arbitrario.

MATRIZ DE TESIS			
PLAZOS EN EL DETECHO DE ACCION A RAZON DE LA CADUCIDAD EN CASO DE DESPIDO ARBITRARIO			
Carmela Acosta Jara, Lucia Huarote Cabezas			
Problemas	Objetivos	Justificación	Limitaciones
General	General	teórica	Temporal

¿Implican una limitación los Plazos en el Derecho de Acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario?	Determinar si implican una limitación los Plazos en el Derecho de Acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario.	“El argumento principal a favor de los derechos fundamentales sociales es un argumento de la libertad”. (ALEXY, pág. 486.)	La falta de tiempo para compilar más datos sobre la investigación
Específico	Específico	Metodológica	Económica
¿En qué se justifica el plazo de caducidad del derecho de acción en el proceso laboral?	Analizar en qué se justifica el plazo de caducidad del derecho de acción en el proceso laboral.	Lo que se busca con ésta tesis es profundizar las teorías de los derechos fundamentales y la subsistencia de los trabajadores en la necesidad de alcanzar alguna justicia.	Falta de recursos económicos para adquirir más materiales, alcance de revistas jurídicas, libros diversos en materia laborales casi como el ingreso a bibliotecas internacionales que brinden en mayor cantidad información de las legislaciones comparadas para nuestra tesis
		Práctica	Bibliográfica
		Ayudaría a resolver el problema presente, sugiriendo para más adelante que todos los justiciables en materia laboral no se encuentren limitado en su derecho de accionar frente a los plazos	En el presente trabajo se contó con material limitado, dada a la poca importancia que se da en temas de despido arbitrario, como también su caducidad y a su vez son pocos los especialistas en referencia al derecho laboral. Asimismo, el material bibliográfico internacional es limitado y poco accesible



1.- Doctrina: Teoría de la estabilidad absoluta (SANGUINETTI, Wilfredo).
2.- Norma: Ley N° 26513 publicada el 28 de julio de 1995.
3.- Jurisprudencia: expediente N° 1124-2001- AA/TC LIMA, del once de Julio del dos mil dos

1.- Se basa en El despido ad nutum queda, de tal modo, si no proscrito expresamente, impedido de verificarse en la práctica (pág. 168, 2009 SANGUINETTI, W.)
2.- ha sido el primer esfuerzo serio de ordenar los derecho laborales, sin embargo, no reguló su prescripción, pero si estableció un plazo de caducidad de treinta para demandar por nulidad de despido, por despido, por despido arbitrario y por hostilidad.
3.- De tal forma que ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido ad nutum en otra disposición constitucional.

RELACIONES EMPÍRICAS
1.- Se asemeja la doctrina con la norma en que tienen la finalidad de despido en cuanto la prescripción.
2.- se asemeja la doctrina con la Jurisprudencia en el sentido del principio de legalidad, lo que se encuentra en la constitución es un deber cumplirla.
3.- se asemeja la norma con la jurisprudencia en cuanto a la causalidad del despido arbitrario y de hostilidad

CONTRASTE
1.- se diferencia la doctrina con la norma en que si bien no se encuentra proscrito o establecido no se incoará la demanda.
2.- se diferencia entre la doctrina y la Jurisprudencia en que el despido ad nutum es de manera voluntaria la cual no se encuentra en la doctrina.
3.- se diferencia entre la norma y la jurisprudencia que si bien es cierto la norma regula lo que es la presentación de la demanda laboral la Jurisprudencia sugiere otro tipo de disposición.

SELECCIÓN DE MEJORES PROPUESTAS
1.- la más resaltante es la teoría de la estabilidad absoluta, la cual prescribe que el trabajador es el único por derecho el plazo para interponer su pretensión (despido arbitrario)
2.- Que según lo establecido en la Constitución y por el principio de legalidad el derecho laboral es un derecho fundamental y no amerita un plazo de caducidad por tiempo reducido (30 días).

REFORMULACIÓN DE LAS TEORÍAS
Es en ese sentido que la doctrina, la norma y la jurisprudencia se sustentan en que si bien es cierto se encuentra el tiempo determinado del plazo ante un despido arbitrario y de hostilidad, el trabajador debe tener la disposición de incoar su demanda sin perjuicio de que se le caduque su derecho.

Operacionalización de variables e ítems

Variable	Def. Constitutiva	Def. operativa	Variable	Def. Constitutiva	Def. operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Acept. (2)	Modif. (1)	Rech. (0)	Observación	
LOS PLAZOS EN EL DERECHO PÚBLICO ABSTRACTO, YA QUE EN LA MAYORÍA DE LOS ESTADOS OCCIDENTALES POSEEN ESTE DERECHO COMO UNA CATEGORÍA FUNDAMENTAL DE SUS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS, ESPECÍFICAMENTE EN SU CONSTITUCIÓN. fernandez 2004.	Es un derecho "abstracto" que se satisface con una resolución judicial que acuerde la admisión a trámite de lo solicitado. También se satisface con una resolución judicial que declare la inadmisibilidad a trámite. En una visión actual de esta categoría, se puede indicar que es un derecho público abstracto, ya que en la mayoría de los Estados occidentales poseen este derecho como una categoría fundamental de sus ordenamientos jurídicos, específicamente en su Constitución. fernandez 2004.	en este aspecto se valora la gran cantidad justificables con la finalidad de ejercer su derecho de acción ante la necesidad de acceder a un sistema de justicia siendo la tutela jurisdiccional y pueda satisfacer su interés en resolver su conflicto.	LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO ARBITRARIO	En el Código Civil en sus artículos 2003 y 2006 se encuentra regulado la caducidad, en el sentido que la caducidad extingue el derecho y la acción, pudiendo ser declarada de oficio o a petición de parte y conforme lo dispone el inciso tres del artículo 427 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, la demanda resulta improcedente cuando se advierte la caducidad del derecho. YUCA 2008.	En este aspecto se puede apreciar que nuestra norma sustantiva, señala que el derecho de acción se encuentra limitada mediante el derecho la caducidad y que si bien es cierto favorece para algunos órganos jurisdiccional es disminuyendo o su carga procesal, no lo es para los justiciables que se necesitan que su derecho sea amparado.	Injusticia para el trabajador en el Derecho Laboral	Los criterios fundamentales para determinar el auto de prescripción o caducidad.	Existe límites frente al trabajador al accionar su derecho de interposición de la demanda. ¿Por que?	2				
								Resulta coherente señalar ciertas limitaciones ante un trabajador frente al despido arbitrario. ¿Por que?	2				
								Ante el análisis de pronunciar mediante resolución la caducidad, existe algún otro tipo que genere convicción al Juez. ¿Por que?	2				
					la justificación de la caducidad en el derecho de laboral		-La discrecionalidad	Mediante el juicio crítico de los magistrados, resultaría razonable aplicar los plazos prescriptivos frente a un caso de reposición del trabajador ante despido arbitrario. ¿Por que?	2				
					la materia de caducidad en diversos tipos de procesos jurisdiccionales		la deficiencia en el sistema de control de los procesos laborales.	Si debe alguna crítica a los plenos que se pronunciaron frente a la caducidad del derecho de acción frente a la reposición del trabajador en caso de despido arbitrario. ¿Por que?	2				

				¿Cree Ud. Que ampliando la incoacción de un proceso laboral, accederían más a la tutela jurisdiccional?			
	N° de jurisprudencias vinculantes.Publicaciones de revistas jurídicas y boletines jurídicos.			¿En nuestro sistema Jurisdiccional resulta confiable acceder a la tutela efectiva o simplemente es un medio disuasivo?	2		
	Ampliación para presentar la demanda laboral siendo un derecho fundamental.			¿Los Jueces, asimismo los especialistas se encuentran capacitados en el ámbito laboral?	2		
	sobrecarga de los procesos laborales (ordinario y abreviado)			¿se debería reformar o en todo caso agregar o modificar algún artículo de la ley de Trabajo y Empleo?	2		
	No debe caducar el derecho de acción frente a despidos arbitrarios, toda vez que es un derecho constitucional de derechos IRRENUNCIABLE S.			¿Nuestra sociedad peruana tiene pleno conocimiento de los derechos laborales prescritas en nuestra constitución?	2		



DAVID CARTAGENA PII.CO
ABOGADO
CAL: 55636

Operacionalización de variables e ítems

Variab le	Def. Constitutiva	Def. operativa	Variable	Def. Constitutiva	Def. operativa	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Acep t.(2)	Modif. (1)	Rech. (0)	Observación
LOS PLAZOS EN EL DERECHO DE ACCIÓN	Es un derecho "abstracto" que se satisface con una resolución judicial que acuerde la admisión a trámite de lo solicitado. También se satisface con una resolución judicial que declare la inadmisibilidad a trámite. En una visión actual de esta categoría, se puede indicar que es un derecho público abstracto, ya que en la mayoría de los Estados occidentales poseen este derecho como una categoría fundamental de sus ordenamientos jurídicos, específicamente en su Constitución. fernandez 2004.	en este aspecto se valora la gran cantidad justiciables con la finalidad de ejercer su derecho de acción ante la necesidad de acceder a un sistema de justicia siendo la tutela jurisdiccional y pueda satisfacer su interés en resolver su conflicto.	LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO ARBITRAL	En el Código Civil en sus artículos 2003 y 2006 se encuentra regulado la caducidad, en el sentido que la caducidad extingue el derecho y la acción, pudiendo ser declarada de oficio o a petición de parte y conforme lo dispone el inciso tres del artículo 427 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, la demanda resulta improcedent e cuando se advierte la caducidad del derecho. YUCA 2008.	En este aspecto se puede apreciar que nuestra norma sustantiva, señala que el derecho de acción se encuentra limitada mediante el derecho a la caducidad y que si bien es cierto favorece para algunos órganos jurisdiccional es disminuyend o su carga procesal, no lo es para los justiciables que se necesitan que su derecho sea amparado.	Injusticia para el trabajador en el Derecho Laboral	Los criterios fundamentales para determinar el auto de prescripción o caducidad.	Existe límites frente al trabajador al accionar su derecho de demanda. ¿Por qué?	2			
				Resulta coherente señalar ciertas limitaciones ante un trabajador frente al despido arbitrario. ¿Por qué?	2							
				Ante el análisis de pronunciar mediante resolución la caducidad, existe algún otro tipo que genere convicción al Juez. ¿Por qué?	2							
				la justificación de la caducidad en el derecho de laboral	La deficiencia en el sistema de control de los procesos laborales.	-La discrecionalidad	Mediante el juicio crítico de los magistrados, resultaría razonable aplicar los plazos prescriptivos frente a un caso de reposición del trabajador ante despido arbitrario. ¿Por qué?	2				
				la materia de caducidad en diversos tipos de procesos jurisdiccional es	Si debe alguna crítica a los plenos que se pronunciaron frente a la caducidad del derecho de acción frente a la reposición del trabajador en caso de despido arbitrario. ¿Por qué?	-La racionabilidad	Si debe alguna crítica a los plenos que se pronunciaron frente a la caducidad del derecho de acción frente a la reposición del trabajador en caso de despido arbitrario. ¿Por qué?	2				

	¿Cree Ud. Que ampliando la incoación de un proceso laboral, accederían más a la tutela jurisdiccional? ¿En nuestro sistema jurisdiccional resulta confiable acceder a la tutela efectiva o simplemente es un medio disuasivo?	2				
N° de jurisprudencias vinculantes. Publicaciones de revistas jurídicas y boletines jurídicos.	Ampliación para presentar la demanda laboral siendo un derecho fundamental.	2				
sobre carga de los procesos laborales (ordinario y abreviado)	No debe caducar el derecho de acción frente a despidos arbitrarios, toda vez que es un derecho constitucional de derechos IRRENUNCIABLE S.	2				
	¿Los Jueces, asimismo los especialistas se encuentran capacitados en el ámbito laboral?	2				
	¿Nuestra sociedad peruana tiene pleno conocimiento de los derechos laborales prescritas en nuestra constitución?	2				



Mirtha Caiagua Alcalá
 ABOGADO
 REG. CAL. 21872

CUESTIONARIO SOBRE EL PLAZO DE CADUCIDAD EN EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL A ABOGADOS Y
MAGISTRADOS.

Agradeceremos su participación en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por finalidad conocer el sistema judicial en el caso de despido arbitrario en el distrito de Lima Sur.

El cuestionario es anónimo.

I. Aspectos generales

1.1 Actividad que realiza (la más frecuente) en su carrera

- a) Investigación (Jurídica)
- b) Docencia universitaria ()
- c) Magistratura ()
- d) Otro:

1.2 Entidad donde labora

Procesal Judicial

1.3 Años de experiencia

- a) De 1 a 5 años (), b) de 5 a 10 años () , c) de 10 a 15 años ()
- d) de 15 años a más ().

1.4 Sexo

- a) Masculino () , b) femenino ().

II. Preguntas del cuestionario

2.1 Existen límites frente al trabajador al accionar su derecho de interposición de la demanda. ¿Por qué?:

- a) No se adapta a la realidad las normas laborales ()
- b) No existe límites ()
- c) Sí permite acceder a la Justicia ()

2.2 Resulta coherente señalar ciertas limitaciones ante un trabajador frente al despido arbitrario. usted está:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.3 Ante el análisis de pronunciar mediante resolución la caducidad, existe algún otro tipo que genere convicción al Juez, usted está:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()

- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo (x)
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.4 Mediante el juicio crítico de los magistrados, resultaría razonable aplicar los plazos prescriptivos frente a un caso de reposición del trabajador ante despido arbitrario, usted:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (x)
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.5Cuál es su opinión los plenos que se pronunciaron frente a la caducidad del derecho de acción frente a la reposición del trabajador en caso de despido arbitrario.

Consecuencia: *Que vulnera el derecho del*

Trabajador

2.6 ¿Cree Ud. ampliando la presentación de la demanda de un proceso laboral, accederían más a la tutela jurisdiccional?, usted está:

- a) Totalmente de acuerdo (x)
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.7 ¿En nuestro sistema jurisdiccional resulta confiable acceder a la tutela efectiva o simplemente es un medio disuasivo?, usted está:

- a) Totalmente confiable ()
- b) Totalmente disuasivo ()
- c) En acuerdo a los dos tipos (x)
- d) En desacuerdo ()
- e) Parcialmente confiable ()

2.8 resulta que los jueces y abogados se encuentran capacitados u orientados para que los justiciables puedan confiar en la justicia peruana:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo (x)

e) Totalmente en desacuerdo ()

2.9 ¿se debería reformar o en todo caso agregar o modificar algún artículo de la ley de promoción de Trabajo y Empleo:

- a) Totalmente de acuerdo (A)
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.10 ¿Nuestra sociedad peruana tiene pleno conocimiento de los derechos laborales prescritos en nuestra constitución?:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo (X)

2.11 Qué aspecto relevante considera que se debe cambiar en el decreto Legislativo N° 728 en cuanto a la caducidad en caso del despido incausado para que sea factible su viabilidad práctica para la realidad de Lima.

..... No debe restringir los derechos laborales ya que son
derechos positivizados en la Constitución del Perú.

**CUESTIONARIO SOBRE EL PLAZO DE CADUCIDAD EN EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL A ABOGADOS Y
MAGISTRADOS.**

Agradeceremos su participación en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por finalidad conocer el sistema judicial en el caso de despido arbitrario en el distrito de Lima Sur.

El cuestionario es anónimo.

I. Aspectos generales

1.1 Actividad que realiza (la más frecuente) en su carrera

- a) Investigación (Jurídica) ()
- b) Docencia universitaria ()
- c) Magistratura (X)
- d) Otro:

1.2 Entidad donde labora

----- ESTUDIO JURÍDICO - D.C.P. -----

1.3 Años de experiencia

- a) De 1 a 5 años (X), b) de 5 a 10 años (), c) de 10 a 15 años ()
- d) de 15 años a más ().

1.4 Sexo

- a) Masculino (), b) femenino (X).

II. Preguntas del cuestionario

2.1 Existen límites frente al trabajador al accionar su derecho de interposición de la demanda. ¿Por qué?:

- a) No se adapta a la realidad las normas laborales (X)
- b) No existe límites ()
- c) Sí permite acceder a la Justicia ()

2.2 Resulta coherente señalar ciertas limitaciones ante un trabajador frente al despido arbitrario. usted está:

- a) Totalmente de acuerdo (X)
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.3 Ante el análisis de pronunciar mediante resolución la caducidad, existe algún otro tipo que genere convicción al Juez, usted está:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()

- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.4 Mediante el juicio crítico de los magistrados, resultaría razonable aplicar los plazos prescriptivos frente a un caso de reposición del trabajador ante despido arbitrario, usted:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.5Cuál es su opinión los plenos que se pronunciaron frente a la caducidad del derecho de acción frente a la reposición del trabajador en caso de despido arbitrario.

Consecuencia: EXISTE vulneración de los derechos

del trabajador al caducar un derecho que debería ser imprescriptible

2.6 ¿Cree Ud. ampliando la presentación de la demanda de un proceso laboral, accederían más a la tutela jurisdiccional?, usted está:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.7 ¿En nuestro sistema jurisdiccional resulta confiable acceder a la tutela efectiva o simplemente es un medio disuasivo?, usted está:

- a) Totalmente confiable ()
- b) Totalmente disuasivo ()
- c) En acuerdo a los dos tipos
- d) En desacuerdo ()
- e) Parcialmente confiable ()

2.8 resulta que los jueces y abogados se encuentran capacitados u orientados para que los justiciables puedan confiar en la justicia peruana:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo ()

2.9 ¿se debería reformar o en todo caso agregar o modificar algún artículo de la ley de promoción de Trabajo y Empleo:

- a) Totalmente de acuerdo (X)
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

2.10 ¿Nuestra sociedad peruana tiene pleno conocimiento de los derechos laborales prescritos en nuestra constitución?:

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo (X)

2.11 Qué aspecto relevante considera que se debe cambiar en el decreto Legislativo N° 728 en cuanto a la caducidad en caso del despido incausado para que sea factible su viabilidad práctica para la realidad de Lima.

Que el derecho del trabajador no debe estar limitado

ya que es un derecho y más aún como un medio de desarrollo y sostenimiento de su familia.