



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

"Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la ley
27321 y el principio tuitivo, año 2022"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Castillo Benites, Pablo (orcid.org/0000-0001-8438-1047)

Pintado Castillo, Daniel Antenor (orcid.org/0000-0003-6827-9189)

ASESOR:

Mg. Fernandez Vasquez, Jose Arquimedes (orcid.org/0000-0002-3648-7602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada todo cariño y amor a mis hijos que fueron mi inspiración mi motor y motivo para lograr terminar esta preciosa carrera como es el Derecho a mi querido hermano Víctor Rolando Pintado Castillo por su inmenso apoyo, a Silvia Hernández Romero que jamás me dejó solo yendo de la mano conmigo e incentivándome a no rendirme. A mi querido amigo José Calle que no logro concluir ya que nos dejó en pandemia, dedico también esta tesis a toda la masa trabajadora que de una u otra forma fortalecerá el principio tuitivo el cual protegerá y velará por sus derechos.

Daniel

Al Padre Celestial y a mi Madre Santísima, por la sabiduría y el entendimiento que me dieron para alcanzar esta meta y objetivo trazado.

A todos mis hijos que fueron mi inspiración y a quienes amo con todo mi corazón, sabiendo que mis luchas fueron por Ustedes y para Ustedes, especialmente a mi hijo Isaac que me apoyó siempre en este peregrinaje de mi carrera.

Pablo

Agradecimiento

Agradecer a nuestro Padre Celestial porque nos conservó con buena a salud en este tiempo de pandemia, y por la oportunidad de seguir en nuestra carrera, a mi Padre San Alfonso María de Ligorio Dr. insigne en Derecho moral, quien fue motor y nos inspiró a seguir sus pasos para la defensa de los más necesitados.

Agradecer a la universidad por todos los docentes

que nos instruyeron en esta hermosa profesión, y nos exigieron y explicaron las teorías que aplicaremos en la práctica de nuestra profesión.

Asimismo, nuestro más sincero reconocimiento al Mg. José Arquímedes Fernández Vásquez, por resolver en cada jornada de clases nuestras interrogantes e inquietudes, asimismo al profesor Milton Coronado por sus sabias enseñanzas y a nuestro Asesor externo Dr. Juan Carlos Bustamante Zavala por el apoyo brindado en esta investigación.

Pablo y Daniel

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I.- INTRODUCCIÓN	9
II.- MARCO TEÓRICO	13
III.- METODOLOGÍA	24
3.1.- Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2.- Variable y operacionalización	25
3.3.- Población, muestra y muestreo	26
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5.- Procedimientos	28
3.7. Aspectos Éticos	31
IV.- RESULTADOS	32
V.- DISCUSIÓN.....	44
VI. - CONCLUSIONES	49
VII. - RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Resultados</i>	23
<i>Tabla 2 Resultados</i>	24
<i>Tabla 3 Resultados</i>	25
<i>Tabla 4 Resultados</i>	26
<i>Tabla 5 Resultados</i>	27
<i>Tabla 6 Resultados</i>	28
<i>Tabla 7 Resultados</i>	29
<i>Tabla 8 Resultados</i>	30
<i>Tabla 9 Resultados</i>	31
<i>Tabla 10 resultados</i>	32

Índice de gráficos

<i>Ilustración gráfica 1: Resultados</i>	23
<i>Ilustración gráfica 2: Resultados</i>	25
<i>Ilustración gráfica 3: Resultados</i>	26
<i>Ilustración gráfica 4: Resultados</i>	27
<i>Ilustración gráfica 5: Resultados</i>	28
<i>Ilustración gráfica 6: Resultados</i>	29
<i>Ilustración gráfica 7: Resultados</i>	30
<i>Ilustración gráfica 8: Resultados</i>	32
<i>Ilustración gráfica 9: Resultados</i>	33
<i>Ilustración gráfica 10: Resultados</i>	34

RESUMEN

Internacionalmente al compararse los principios fundamentales que constituyen la base del Derecho del Trabajo como las reclamaciones laborales de las acciones judiciales encaminadas a su cobro, con el tema de la prescripción laboral parece representar una contradicción estructural. Esta investigación tuvo como objetivo proponer las causales de interrupción de plazos de prescripción para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo. Se aplicó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, nivel básico, descriptivo correlacional, a una muestra de 20 profesionales magistrados y abogados del Distrito Judicial de Piura conocedores del derecho laboral, utilizándose como instrumento un cuestionario, (validado por expertos y sometido al programa SPSS, para su confiabilidad) y se obtuvo como resultado (80%) la gran mayoría manifestó es necesario la incorporación de las diferentes causales de prescripción por los vacíos que tiene la norma, y se evitaría la afectación del principio tuitivo, al aplicar el código civil que puede tergiversar las reglas como :la más favorable, lo más beneficioso y el indubio pro operario, concluyendo que al no determinar causales de interrupción del plazo prescriptorio, genera riesgo de violación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores.

Palabras clave: prescripción, principios laborales, causales de interrupción.

ABSTRACT

Internationally, when comparing the fundamental principles that constitute the basis of Labor Law, such as labor claims of legal actions aimed at their collection, with the issue of labor prescription seems to represent a structural contradiction. This investigation had as objective to propose the causes of interruption of prescription terms for law 27321 in accordance with the protective principle. A non-experimental design with a quantitative approach, basic level, descriptive correlational, was applied to a sample of 20 professional magistrates and lawyers from the Judicial District of Piura familiar with labor law, using a questionnaire as an instrument (validated by experts and submitted to the SPSS program, for its reliability) and the result was obtained (80 %) the vast majority stated that it is necessary to incorporate the different causes of prescription due to the gaps in the norm, and the affectation of the protective principle would be avoided, when applying the civil code that can distort the rules as: the most favorable, the more beneficial and the pro operator indubio, concluding that by not determining grounds for interruption of the statute of limitations, it creates a risk of violation of the principle of inalienability of labor rights of workers.

Keywords: prescription, labor principles, causes of interruptio

I.- INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional si comparamos los principios fundamentales que constituyen la base como son las reclamaciones laborales y de las acciones judiciales encaminadas a su cobro, con el tema de la prescripción laboral parece representar una contradicción estructural.

Nadie puede negar que la irrenunciabilidad en el ámbito de los derechos laborales legales atribuidos a los trabajadores sirve como mecanismo de equilibrio y control entre el empresario y los trabajadores debido a la disposición que mantiene por la dirección de la empresa y su poder económico, y que el trabajador sólo dispone de su poder laboral, y todo ello surge siempre una relación contractual.

La prescripción, en cambio, es considerada como una ventaja jurídica positiva a favor de quien, por la dejadez perseguió el derecho que le corresponde, sin embargo puede acceder a los mecanismos legales de cobro adecuados, por inacción en el tiempo, esperanzado de la obligación por parte del empleador en cumplimiento espontáneo, o que resulta ser una hipótesis que en la práctica se da y es poco probable, salvo que el empleador actuando de buena fe pueda pagar los beneficios sin un requerimiento judicial.

Considerando que una gran masa de trabajadores en relación a la estabilidad o seguridad en el empleo no tiene garantías y es razonable que prefieran no correr el riesgo de ser desprotegidos de su principal fuente de trabajo que le sirve de sustento familiar y personal; y por continuar prefiriendo el vínculo laboral y no demandar a su empleador, situación que es importante definir porque implica la interrupción de la prescripción, que inicia cuando es exigible el derecho o cuando termina la relación laboral.

Los ex empleados, y no los trabajadores con vínculo laboral vigente son los demandantes que con frecuencia están ante los tribunales laborales. En España, Carmen Sáez Lara señala que el trabajador es el demandante y el empresario el demandado; en Uruguay, Juan Raso Delgue aclara que, en la práctica procesal laboral, el empleado el demandante y en Perú y Venezuela, Luis Vinatea Recoba y Eric Lorenzo Pérez Sarmiento transmiten la misma impresión.

La ley 27321 del ordenamiento jurídico peruano estableció para reclamar los beneficios, pueden presentar demandas derivadas de una relación laboral teniendo 4 años como tiempo máximo contados al día siguiente de la terminación de la relación laboral, vencidos los cuales opera la denominada prescripción laboral. Como se puede apreciar, la ley es tajante en lo referente a la prescripción para iniciar las acciones legales, sin abordar ningún tipo de otras situaciones y aspectos en todo lo relacionado sobre suspensión o interrupción, las cuales son reguladas en el Código Civil peruano.

En la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico laboral presenta una serie de deficiencia, que viene provocando a la hora de interpretar la ley viene provocando un sinnúmero de problemas. Por ello, cuando se vio en profundidad que la Ley 27321 en relación al plazo de prescripción es insuficiente, más aún si no determina cuales son las causales de interrupción del mismo, de tal manera que solo se examina el cumplimiento del plazo mas no las razones; de la presentación de la demanda en el plazo de ley; sin embargo consideramos de importancia que se consigue en la ley especial de manera textual cuales son las causales que impliquen interrumpir el plazo de prescripción ,a fin de salvaguardar los derechos del trabajador que ante una negligencia de su abogado o una limitación de orden económica frente a su abogado se ve impedido de acudir a la instancia judicial no siendo su voluntad extinguir sus derechos laborales.

La nueva ley procesal del trabajo hasta la fecha, en lo referente a la interrupción de la prescripción no cuenta con un artículo en la cual explique textualmente, omisión que permite recurrir a normas supletorias del código civil o procesal civil por parte de los operadores jurídicos. Que muchas veces pueden ser mal interpretadas por ciertos juristas por desconocimiento de los aspectos laborales. Sin embargo, en la norma deben figurar las causas específicas como debe interrumpirse el plazo de prescripción, es decir, deben ser exhaustivas para ser considera como ley especial para regular todo lo relacionado a esta materia, así se evitaría la aplicación supletoria que pueden dar lugar a diferentes interpretaciones que, terminarían tergiversando instituciones laborales.

Las normas especiales como lo es la nueva ley procesal del trabajo están fundadas en el ordenamiento y se construye en basa al principio protector entendido como una directriz política o una preferencia axiológica que reclaman

que las relaciones laborales se les debe otorgar a las personas que trabajan una tutela o amparo.

Como ya se ha dicho, en la nueva ley procesal del trabajo y mucho menos en las normas sustantiva de orden laboral se contempla la figura de la interrupción de la prescripción. En consecuencia, en el Código Civil existen disposiciones que se aplican supletoriamente en la relación de acuerdo como esta consignada en su Título Preliminar artículo IX, teniendo presente que no sean compatibles con su naturaleza.

Se evidencio que es necesario desde este punto de vista de la observación que la disposición de las interpretaciones del derecho común sea la luz del principio protector o tuitivo del derecho laboral teniendo presente su finalidad, corriéndose el riesgo de no cumplirse correctamente y por estas razones se generó el siguiente problema: **¿Existe la necesidad de incorporar causales de interrupción de plazos prescriptorio en la ley 27321 en aplicación del principio tuitivo?**

La investigación desde el punto de vista teórico se amparó en antecedentes nacionales e internacionales sobre la materia laboral y que se vinculan a la prescripción y al principio protector o tuitivo, sin perjuicio de proponer causales de interrupción para la prescripción laboral en concordancia con el derecho comparado.

La investigación desde un punto de vista metodológica se trató con un enfoque cuantitativo, el método que se utilizo es el deductivo, bajo el nivel correlacional, tipo básico, se adoptó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento el mismo que se aplicó a profesionales del Derecho vinculados al Derecho laboral. En el ámbito práctico, permitió determinar los vacíos de la Ley 27321 y proponer las causales de interrupción no previstas en la norma y mucho menos en la supletoriedad del código civil debido a su especialidad, concordándolo con el principio tuitivo, siendo los beneficiarios la gran masa de trabajadores que al momento de presentar su demandas judiciales y administrativas lograran la interrupción de la prescripción.

Las teorías relacionadas con el trabajo de investigación fueron La Teoría de la Actio Nota y la Teoría de la Lesión

Esta investigación tuvo como Objetivo General: Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

Objetivos Específicos: **a)** Identificar los vacíos que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador; **b)** Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.

La Hipótesis que se formuló: Si se aportan las causales de interrupción del plazo prescriptorio para la ley 27321, se fortalecerá el principio tuitivo laboral

II.- MARCO TEÓRICO

Se desarrollo a continuación lo correspondiente al marco teórico el cual se inició con la descripción de los estudios previos a nivel internacional, nacional y también se presentarán las teorías que sustentan la investigación, definición variable, sus dimensiones e indicadores y finalmente los conceptos básicos.

Para Piffre de Voban (2019) Esta investigación, su objetivo fue analizar lo referente a la interrupción si es suficiente el plazo prescriptorio, cuando se interpone de una demanda en materia laboral. El código de Trabajo chileno expresa que se interrumpe solo cuando la parte emplazada es requerida. En lo metodológico fue descriptiva analítica, basada en el análisis de sentencias sobre el tema. El autor llego a la conclusión que la decisión optada por el Tribunal Supremo de Chile se aleja de la doctrina y jurisprudencia mayoritaria de ese país y concluyo que la interrupción en el plazo prescriptorio se realiza con la sola presentación del escrito de demanda, aunque este errada y sea presentada ante un tribunal incompetente. Esta sentencia se basó en la corriente que distingue entre los efectos procesales y sustantivos de la demanda.

Según Sepúlveda & Ávila (2021) en relación al Principio Protector su tesis, tuvo como objetivo analizar este principio desde la óptica del Derecho del Trabajo respecto a la flexibilidad laboral. Metodológicamente fue una investigación de tipo descriptiva basada en la doctrina y casuística laboral. Concluyendo que: se comprobó que en la práctica jurídica al igual que los aportes doctrinarios en materia laboral tienen un carácter cambiante, esto desde inicios de este siglo se han venido incorporando una doctrina de flexibilidad en materia laboral, disminuyendo estándares de protección y el ordenamiento en su conjunto, en lo relacionado a la disposición de normas que protejan los beneficios y derechos que se han brindado a los trabajadores. Existiendo una clara disonancia entre la realidad de la manera de contratación de dependencia y subordinación y la aplicación del derecho civil para incumplir obligaciones propias de los estatutos laborales todo esto ha generado que en la última década se inicie una tendencia a corregir todos estos atropellos.

Según Lama Gálvez (2017), presentó en su tesis como objetivo el análisis del principio protector del trabajador como base fundamental del Derecho del Trabajo, debido al cuestionamiento de una parte de la doctrina y la jurisprudencia chilena a sus alcances. Esta investigación se desarrolló metodológicamente con un diseño descriptivo analítico, exegético. Termina su trabajo concluyendo que la Carta fundamental garantiza el principio protector del trabajador, tal y como está regulado en el artículo 19 N° 16, que se concuerda con el artículo 5° inciso 2° de la misma, estableciendo la obligatoriedad del Estado chileno en proteger y respetar los derechos constitucionales del ser humano, los mismos en han sido ratificados por Chile y establecidos en los tratados internacionales, que actualmente se encuentren vigentes. Estos tratados consolidan el principio de protección al trabajador, calificándolo como una responsabilidad de los Estados de cautelar los intereses del contrato de trabajo, debido a la existencia de una desigualdad intrínseca la que busca ser nivelada a través de una regulación tuitiva. Este principio tuitivo o protector se encuentra consagrado en el Derecho Internacional a través de la O.I.T en su Carta Constitutiva.

De acuerdo a Toledo (2017) en su artículo, su objetivo fue analizar la prescripción y su confrontación con los principios que son pilares en el derecho laboral. La metodología aplicada en este artículo fue descriptiva, analítica, exegética, basada en la observación. Según el autor en muchas ocasiones el trabajador no tiene garantizada su permanencia o estabilidad en el trabajo, por lo que no se arriesga a perderlo ya que es su fuente de sustento familiar y por ello decide no demandar a su empleador mientras se encuentra en una relación laboral a pesar de ser víctima de diversos maltratos y actos de hostilidad. Concluyendo que la prescripción es necesaria para la seguridad jurídica y para evitar conflictos interminables, pero que reducir la prescripción de los derechos de los trabajadores es un retroceso. Para el autor no existió forma de poder superar la contradicción estructural que se ocasiona la figura de la prescripción y la irrenunciabilidad en los derechos laborales, debido que la prescripción viene generando la cercenación de un cumulo importante de los derechos de los trabajadores.

Según Martínez (2021) en su artículo el objetivo fue analizar la sentencia del recurso de casación 4480-2018, donde un medio eficaz para interrumpir el plazo de prescripción es lo referente a las actuaciones de Inspección de Trabajo

llevadas a cabo, y poder exigir las percepciones económicas a las empresas, aunque no conste en la denuncia la identidad de quien formulo la denuncia. En lo que respecta a la metodología esta se basó en la observación documentaria, aplicando el método descriptivo analítico. El autor concluyó para que se interrumpa la prescripción, es necesario que la voluntad se exteriorice de forma adecuada y a través de un medio hábil que debe trascender del propio titular del derecho, así lo expresado la jurisprudencia civil, es decir, el derecho que se pretende conservar debe identificarse de forma clara los derechos que pretende hacer valer, asimismo dicha voluntad conservativa del derecho concreto se haga de conocimiento del deudor, debido que se requiere que quien alegue la deuda la pueda acreditar.

Según Palacios (2020) presentó en su tesis como objetivo determinar la procedencia del plazo del plazo de prescripción para demandar al empleador en el pago de sumas liquidas que adeudan al trabajador del sector público y garantizar un trato equitativo de la tutela jurisdiccional efectiva. La metodología fue aplicada, de nivel descriptiva explicativa, el enfoque fue mixto es decir cualitativo y cuantitativo, el diseño no experimental-transversal. Entre las conclusiones obtenidas están: (1) que es procedente regular plazos para invocar prescripción, a fin de no frustrar demandas contra el empleador estatal y garantizar un trato igualitario con respecto al sector privado en la tutela jurisdiccional efectiva (2) con respecto a la caducidad podemos concluir como una actividad sancionadora dentro de la institución jurídica procesal para quien no ha ejercido su derecho de accionar en el plazo legal, extinguiéndose la capacidad para accionar y en lo referente a la prescripción sabemos que extingue la acción mas no el derecho.

De acuerdo con Espinoza (2019) en su artículo de investigación tuvo como objetivo analizar la ley 27321 y la prescripción de los derechos laborales, pero sin referirse a la suspensión o interrupción de la misma, basándose en la casación Laboral 6763-2017-Moquegua, la metodología aplicada fue el análisis descriptivo documentario. El autor manifiesto las siguientes conclusiones: (1) cuando el colaborador comunicó a su empleador la reclamación de derechos laborales pendientes de pago y dentro del plazo de prescripción, constituyo entonces una interrupción de la prescripción, aplicando el principio protector del derecho Laboral

constituyendo doctrina jurisprudencial, siendo por lo tanto de obligatorio cumplimiento, pero requiriéndose previamente que el empleador haya sido notificado dentro de los cuatro (4) años cuando el vínculo laboral se haya extinguido procede la interrupción del plazo prescriptorio (2) Cuando se menciona “todo acto” hace referencia no solo a la demanda, sino también a las quejas, o denuncias administrativas que hayan sido presentadas ante SUNAFIL.

Para Rodríguez (2018) en su artículo el objetivo fue determinar cuáles son los parámetros que se deben tener en cuenta en los procesos laborales para evaluar, interpretar y aplicar la interrupción del plazo prescriptorio de los derechos laborales. Metodológicamente fue analítica exegética, puesto que hizo un análisis de sentencias. Entre las conclusiones se refirió a la Casación Laboral N° 6763-2017 Moquegua emitida por la Corte Suprema la cual estableció el criterio jurisprudencial que, cuando el trabajador ha comunicado a su ex empleador que va a reclamar sus derechos laborales este acto constituye una interrupción de la prescripción. Dicho pronunciamiento es muy relevante, puesto que marca los lineamientos que se tendrán en cuenta en el poder judicial para la interpretación y aplicación sobre la prescripción del plazo en materia laboral, esto cambia la práctica anterior, debido a que se consideraba que el plazo prescriptorio extintivo era con la notificación de la demanda judicial al empleador.

Para Paredes (2018) en su artículo, el objetivo fue definir que los operadores del derecho tengan la orientación basada en la doctrina y recurrir a fuentes para interpretar y aplicar el derecho del trabajo. Metodológicamente se aplicó el análisis descriptivo documentario, y se concluyó que **(i)** los principios laborales existen en defensa de los derechos de los trabajadores **(ii)** Lo más favorable para el trabajador es el principio indubio pro operario en cuyo contenido refiere de la concurrencia de interpretaciones sobre la base de la misma norma, es decir, como resultado debe escoger lo más favorable y ventajoso para el trabajador.

Para Gonzáles (2019) en su artículo, busco como objetivo determinar las consecuencias jurídicas cuando se aplica el D. S. N° 003-97-TR-TUO del D. Leg. N° 728 que surgen en los casos laborales, la parte de la metodología fue descriptiva analítica, basada en la observación y análisis documentario, concluyendo el autor que debido al problema de la existencia del plazo de caducidad que plantea esta norma en tres supuestos legales esencialmente

diferentes, y que por su naturaleza se hace necesario ser tratados de manera distinta, todo esto para proteger los derechos laborales que son irrenunciables centrándose en el despido arbitrario que trae consigo el pago de una indemnización, es decir, es la esencia netamente económica, del resarcimiento por el tiempo de labor, tuvo en cuenta a la Ley N° 27321 en relación al plazo de prescripción que es de cuatro (4) años, la misma que es concordante con la Constitución Política en su artículo 26° inciso 3, en lo referente a la existencia sobre la duda del sentido de alguna norma esta debe interpretarse de la manera en la sea más favorable al trabajador; de acuerdo a esto la pretensión de aplicar el plazo de caducidad al requerimiento de indemnización a causa de un despido arbitrario laboral, es ilegal ya que no está de acuerdo con lo regulado por la Constitución.

Bases Teóricas sobre el tema de investigación

Bases Teóricas sobre el tema de investigación, las teorías relacionadas en el trabajo de investigación son las teorías que propuso. Cornejo en su artículo “Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana” en relación al comienzo y computo del plazo prescriptorio, como manifestó el autor el tema del cómputo de la prescripción es más complejo y discutido sea a nivel teórico como legislativo. Para resolverlo la doctrina formulo (Neves, 2019).

La Teoría de la Actio Nota, es decir, para que comience contarte el tiempo de la prescripción es necesario que la acción haya nacido, esto implica que se debe realizar un análisis para diferenciar la acción del derecho, debido que son conceptos distintos (Neves, 2019).

Según esto la acción viene a ser el mecanismo que utilizan los titulares de un derecho para reclamar su cumplimiento; por el contrario, el derecho es un poder jurídico que reúne un conjunto de facultades. Asimismo, en lo referente a cuando se puede ejercitarse una acción, menciona que existen diversas teorías, tenemos

Teoría de la lesión, según expresa que es preciso que el derecho sea lesionado por un tercero.

De acuerdo con esta teoría el derecho inicia a prescribir cuando es vulnerado, y lo viene a ser cuando un tercero lo lesiona por medio de una actuación positiva,

en unas cosas, y en otras, y en otras, cuando la expectativa del titular queda insatisfecha por la actuación del olvido de ese tercero (Neves, 2019)

Por otro parte, tenemos la Teoría de (Toledo, 2013) que, en su artículo “prescripción de las cuestiones laborales de fondo y de forma” refiere que, a pesar de que existe contradicción entre la aceptación de la prescripción y su finalidad protectora que pueden reconocer los derechos de los trabajadores, termina por aceptar la primera como es necesaria por seguridad jurídica, de poner límites que permita afrontar los conflictos siempre que exista capital para afrontarlos.

Definición de conceptos básicos

Prescripción Laboral

Sobre el tema de la prescripción han escrito muchos autores. Entre ellos se encuentra (Buen, Derecho del Trabajo, 2004), en lo referente a la prescripción quien opina (...) “es una forma de extinción de los derechos derivados de la quietud del vínculo jurídico del que surgen, durante el período de tiempo fijado por la ley.”

Por el hecho de que tales cosas se hayan tenido o tales actos y derechos no se hayan ejercido durante un tiempo determinado, se aplica la prescripción como una técnica de obtención de bienes ajenos o de extinción de actos y derechos ajenos.

En relación al principio protector muchos tratadistas le han dado diversos significados entre ellos tenemos a Pasco Cosmópolis que señala que en su momento este principio protector, lo llamo “desigualdad compensatoria” Pla Rodríguez, “correctivo de la desigualdad social” lo denomino Nicollielo y es definido como “aquel en virtud del cual se reconoce la desigualdad de hecho existente entre trabajadores y empleador además promocio la inferioridad de la atenuación , jerárquica e intelectual de los trabajadores (Pasco Cosmopolis, 2018).

Consecuentemente, la prescripción refiere a la pérdida del derecho de accionar contra el empleador por cuanto el plazo que transcurre de acuerdo a lo determinado por la ley para hacerlo, tratándose de derechos laborales éstos no

podrán ser demandados en tanto se perdió la oportunidad para hacerlo en vía laboral.

El transcurso del tiempo conlleva una serie de consecuencias en este caso jurídicas, debido a que puede crear, modificar o extinguir derechos. La facultad que tienen las personas para reclamar determinados derechos que ostentan fruto de una relación laboral, se encuentran sujetos a ciertos plazos máximos que la ley ha fijado, y que dentro de los mismos se debe recurrir ante la autoridad ya sea administrativa o judicial que corresponda para ejercer su derecho. Cuando dicho plazo se ha cumplido, el titular del mismo ya no tiene la posibilidad de reclamarlo (Rodríguez Angobaldo , 2019).

Según Rodríguez (2018), la prescripción extintiva se define como el efecto que en transcurso del tiempo va a producir determinados actos jurídicos, que van a extinguir la acción que permite exigir que se cumplan los mismos, debido a que no fueron ejercidos por el titular dentro del plazo que ha sido regulado por ley.

En el año 2018 el diario Oficial el Peruano publicó la Sentencia de la Corte Suprema recaída en la Casación Laboral N° 6763-2017 Moquegua, en el proceso sobre Pago de Beneficios Sociales seguido por Marco Augusto Enrique Del Castillo Gálvez contra la Empresa Practimar Ilo S.A.C.

En la regulación nacional laboral, como lo refiere la sentencia antes mencionada dice que la prescripción procesalmente puede constituir medio de defensa como excepción que el trabajador puede proponer, debido a que se ha vencido el plazo legal para reclamar ciertos derechos laborales, contra la demanda judicial que formulo por pago de beneficios sociales u otros derechos un ex trabajador que se generaron durante la relación laboral. (Rodríguez Angobaldo, 2018).

Interrupción del plazo de prescripción

Hinestrosa, invocado por Barchi, refirió que la **interrupción** se da cuando los plazos de la prescripción que transcurren por acción del tiempo se ven afectados cuando se presentan hechos incompatibles con la finalidad de la prescripción, por

lo que el tiempo transcurrido se borra, implicando que los plazos inician nuevamente a correr. (Barchi Valaochaga, 2014).

Esto es, los plazos que se consignan en la ley para efectos de la prescripción pueden verse interrumpidos si concurren una serie de causas que se consignan en la propia ley, teniendo como efecto que dichos plazos se borran una vez producida la causal de interrupción, lo que muchos conocen como borrón y cuenta nueva.

Según la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema recaída en la Casación Laboral N° 6763-2017 Moquegua, establece en su cuarto considerando que:

“(…) la interrupción de la prescripción debe ser aplicada a partir de una interpretación de la norma que favorezca la continuación del proceso conforme a lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en ese sentido, establece el criterio jurisdiccional siguiente:

Todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera le son adeudados, constituye una interrupción de la prescripción”.

Lo destacable de esta casación radica en el hecho que constituye doctrina jurisprudencial por lo que resulta vinculante para las instancias judiciales inferiores quienes deben considerar cuando analicen temas de interrupción de plazos de prescripción extintiva que se dirijan a derechos laborales.

El principio Tuitivo o Protector

Para definir lo que es el Principio Protector, tutelar o tuitivo; primeramente, se debe conocer lo que es un principio según lo que se ha desarrollado en la ley, la jurisprudencia y doctrina. Para Robert Alexy, “los principios vienen a ser normas que ordenan que se tiene que realizar algo de la mejor manera posible, en el marco de lo posible tanto en lo jurídico como en lo real. Por tanto, podemos decir que el principio se caracteriza porque son mandatos de optimización, y en

diferentes grados pueden cumplirse dependiendo de las posibilidades reales y también jurídicas” (Lama Gálvez, 2017).

En nuestro país conocemos el derecho del trabajo o derecho laboral, y surge como disciplina independiente al derecho civil en Europa a finales del siglo XIX y empezó a surgir en los inicios del siglo XX en América Latina. El objeto de esta rama del derecho fue la cuestión social, referida a los graves problemas generados por el modelo socio-económico que se generan debido a la relación capital-trabajo, esta problemática motivo que los ordenamientos jurídicos de algunos países busquen humanizar esta relación que anteriormente solo se había tratado desde el ángulo patrimonial. Es en estas circunstancias que el principio protector al trabajador gana consolidación, y es deber del estado proteger a la parte más débil del contrato de trabajo.

El principio tuitivo está vigente y sigue desarrollándose en diferentes países europeos y latinoamericanos, este principio está regulado internacionalmente en la O.I.T en su Carta Constitutiva, la Declaración Americana de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto San José de Costa Rica”, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de Derechos Humanos, todas estas normativas tienen un factor común: que buscan una protección eficaz sobre los derechos del trabajador (Lama Gálvez, 2017)

Teniendo en cuenta el principio tuitivo no es posible aceptar la renuncia a los derechos laborales fundamentales, significa que es imposible jurídicamente el privarse voluntariamente de los beneficios propios concedidos por el derecho laboral, es decir ningún trabajador se puede despojar a si mismo de las posibilidades que se establecen para su beneficio personal, haciendo ineficaz la privación voluntaria de derechos laborales que han sido reconocidos legal o convencionalmente. Para (Pla Rodríguez, 2009) constituyen no solamente un imperativo también un privilegio, a la cual siempre recurrimos porque es invocado en la interpretación constitucional peruana.

Según Toyama cuando menciono los principios del derecho laboral hizo referencia al principio de irrenunciabilidad debido que es un acto del trabajador reconocido

por norma imperativa la cual es imposible su nulidad; sabiendo que la nulidad es aquella acción en la que el trabajador pueda originarse perjuicio a sí mismo. Realmente sería carente de lógica que un trabajador renuncie voluntariamente a sus beneficios de ley, ya que el legislador no solo pensó en él, sino pensó en proteger a la familia (González Laines, 2019)

Como definiciones tenemos que partir de lo que implica los beneficios sociales:

Beneficios sociales

Son los que reciben los empleados de una empresa, como Remuneraciones o beneficios como parte de su salario por su trabajo. Estas prestaciones no están relacionadas con aumentos de sueldo o pagos adicionales; son prestaciones con un objetivo claro una mejor calidad de vida que tengan los trabajadores y logren satisfacer algunas de las necesidades externas o internas. (UPSpain, 2021)

Son percepciones que otorga el empleador a sus trabajadores por mandato legal, comprende el salario, la gratificación, los descansos remunerados, entre otros, para el logro de su objetivo que su empleado tenga una mejor la calidad de vida, proporcionándoles satisfacciones a sus necesidades fundamentales, motivando sus habilidades a través de un buen rendimiento y productividad, además de aumentar su satisfacción en el trabajo. (Chaname, 2021)

Las prestaciones sociales son un tipo de compensación que, su pago se realiza de dos maneras: por un lado, durante la relación laboral, en cuyo caso se realiza en varios momentos a lo largo del año; y por otro, con el cese de su vínculo laboral realizada a través de la liquidación con depósitos en banco (Barrenechea, 2017).

La idea de beneficios sociales es utilizada a diario por los actores nacionales que intervienen en el mercado laboral, como los trabajadores, los empresarios, las autoridades, la legislación nacional y la doctrina nacional, entre otros para referenciar a ventajas económicas que otorgan al trabajador una mejor calidad de vida.

En el Derecho laboral es el principio más importante debido que impera la igualdad y no discriminación existiendo una gran diferencia con respecto al Derecho Civil. Además, es característica de este principio el proteger a los trabajadores más

vulnerables, es decir, cuando se presenta una desigualdad se debe proteger a una parte logrando equipararla con la otra.

Asimismo, se rige por tres reglas que se deben tener en cuenta el indubio pro operario, la condición mas beneficio y la más favorable.

La Regla indubio pro operario: Se refiere a la interpretación de alguna norma si existiera, es decir lo que más favorezca al trabajador debe ser seleccionada.

La Regla de la condición más beneficiosa: Esta referida a que los trabajadores gocen de mejores condiciones, aunque existiera una nueva norma nunca su situación debe empeorarse. Por ejemplo, Al celebrar mi contrato figura que tengo que percibir 16 remuneraciones y cuando celebran un pacto colectivo suscriben que debo percibir 14, es obvio que prevalecen las 16 remuneraciones.

La Regla más favorable: Se aplicará la norma más favorable para el trabajador cuando exista concurrencias de normas.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

La investigación que se utilizó fue básica. Se centra en el conocimiento como tal y como centro de interés, es decir, se dedica a indagar conocimientos

que busca explicar los fenómenos que se presentan a la realidad sin involucrarse (Economipedia, 2020).

Este tipo de investigación se orientó a utilizar conocimientos previos para la resolución práctica ante problemas, es decir, es materia prima para aplicarse a un ser humano en su interactuar cotidiano (Enciclopedia Conceptos, 2022).

Se obtuvo conocimientos para una aplicación pertinente y directa vinculada al problema, con esta tipología de investigación, develando nuevos descubrimientos y por consiguiente nuevos conocimientos con la teoría de los resultados por tener conexidad (Lozada, 2021)

Se realizó un análisis sobre teorías que se vinculan a la prescripción y sus formas de interrupción, también respecto al principio tuitivo, estas son La Teoría del Activo Nota y la Teoría de la Lesión

Respecto al diseño fue no experimental, en tanto que se construyó sobre variables o categoría donde no interviene el titular de la investigación, es decir, que esta investigación no es alterada por el investigador, es decir, el investigador no puede controlar, manipular o alterar sujetos. (Ecured, 2004).

En la investigación no experimental lo que se realizó es observar fenómenos que se presentan en un ambiente natural o real, para su posterior análisis, esto se desvirtúa cuando se exponen a los sujetos de estudio a un estímulo que interfiera en los resultados (Hernández, 2018).

Y dentro del diseño no experimental se ubica como Transversal – Descriptiva, Esta investigación fue transversal porque sirvió para el estudio y la determinación de un espacio y tiempo de la población, y fue descriptiva, al momento permite graficar la situación (Ayala, 2021).

Su nivel correlacional, es la descripción de las relaciones de un momento determinado entre dos variables, es decir, el cambio de una variable y su efecto en la otra variable (Huiré I,2019).

Se ha procurado que, a lo largo de la investigación se evidencien los vacíos de la ley procesal del trabajo en materia de prescripción se buscó en esta investigación, además de la aplicación del principio tuitivo.

3.2.- Variable y operacionalización

Se entiende por variable a la característica, cualidad o propiedad que puede ser observada a fin de adquirir múltiples valores que son cuantificables o medibles dentro de una investigación (Ferrer, 2010).

Importa la aparición de hechos tipificados en la norma que interrumpe el plazo transcurrido y los deja sin efecto y marca el inicio de un nuevo conteo de plazo. (CEDE, 2018).

Se determina una variable al formular hipótesis clasificándolas en independiente (V.I.) ejerce influencia sobre otra, considerando la otra causa de la variable. Esta variable puede ser controlada en un experimento científico su propósito es probar que efectos produce a la variable independiente.

Por otro lado, se tiene la variable dependiente (V.D.) esta se constituye como secuela de otra variable (Moreno, 2018).

Se identifico en el presente trabajo las siguientes variables a) Causales de Interrupción del plazo prescriptorio; y b) Principio Tuitivo

En cuanto a la Operacionalización de la variable: a) Causales de Interrupción del plazo: se midió a través de una encuesta que se aplicó a los Magistrados que laboran en los juzgados laborales de Piura, y Abogados especializados en la materia laboral, considerando dos dimensiones, la primera llamada "Causales" con sus respectivos indicadores, como son: Requerimiento judicial y extrajudicial. La segunda dimensión llamada "Vacíos legales" considero como indicadores: Normativa- Ley 27321, y Aplicación supletoria -Art. 1996 del Código Civil. Asimismo, y respecto de la variable **b) Principio Tuitivo**: Se midió a través

de una encuesta que se aplicó a los Magistrados que laboran en los juzgados laborales de Piura, y Abogados especializados en la materia laboral, considerando la dimensión: Otras afectaciones vinculadas, con los siguientes criterios: Irrenunciabilidad de derechos, Derechos a los beneficios sociales, Derecho a la Compensación por tiempo de trabajo.

3.3.- Población, muestra y muestreo

Arias (2016) la población representa situaciones que pueden ser descritas y que se relacionan con el ser humano, objetos, y animales, de este conjunto se selecciona la muestra que deriva de la aplicación de criterios predeterminados.

Sobre esta base conceptual, la población para esta investigación estuvo conformada por dos Magistrados que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y 18 abogados especializados en materia laboral.

Respecto a la muestra, Hernández, Fernández & Baptista (2010), la definió como un subgrupo derivado de la población que se singularizan porque concurren en ellos una serie de cualidades.

Para esta investigación la muestra quedó constituida por dos Magistrados que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y 18 abogados especializados en la materia laboral.

Respecto al muestreo, López (2019) refirió que se trata de un método que selecciona elementos del total de la muestra extraída, abarca: normas, procedimientos además de criterios de selección.

Se aplicó el muestreo no probabilístico en el presente trabajo investigación que es una técnica que deja percibir una selección subjetiva, es decir, está definida como a una muestra adoptada a un muestreo por conveniencia. Este muestreo es una técnica no probabilística que se usó para la creación de muestras conforme a la facilidad de acceso, la disposición de las personas que colaboran en formar parte de la muestra, en un tiempo determinado.

En consecuencia, los criterios de inclusión y exclusión que se utilizaron en esta investigación fueron:

Los Criterios de inclusión de servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura:

a) Que laboren en los juzgados de trabajo de la corte de Piura, **b)** Que, tengan la experiencia mínima de 5 años en materia laboral.

Criterios de exclusión de servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura:

a) Que no laboren en los juzgados de trabajo de la corte de Piura, **b)** Que, no tengan la experiencia mínima de 5 años en materia laboral.

Criterios de inclusión se ha considerado los abogados especializados en materia laboral **a)** Que laboren dentro del Distrito Judicial de Piura, **b)** Que tengan experiencia mayor a 5 años.

Criterios de exclusión de abogados especializados en materia laboral: **a)** Que no laboren dentro del Distrito Judicial de Piura, **b)** Que tengan una experiencia menor de 5 años.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Rojas (2016) Consiste que una técnica es entregar información en armonía con los comportamientos, y análisis que se realiza sobre una muestra representativa, con el propósito que permite constituir, medir aquello que caracteriza a la población a través de una serie de procedimiento.

Se entendió a las técnicas de investigación como el conjunto de procedimientos vinculados a la metodología y sistematización, que están orientadas a garantizar la operatividad del proceso de investigación. Se obtuvo abundante información y conocimientos para absolver preguntas. (Añez, 2022)

En esta investigación se eligió la encuesta como técnica para recolectar la información

El cuestionario fue el instrumento que se usó para recolectar datos, con preguntas cerradas que serán aplicadas a la muestra y se relacionan a medir las variables (Angulo, 2019).

Estuvo conformado el instrumento por diez preguntas cerradas: siete preguntas para la variable a) y tres preguntas para la variable b). Asimismo, el instrumento fue validado por 3 especialistas de la materia investigada, a través de un formato describiendo sus datos y los criterios que fueron aplicados en la evaluación del instrumento: Organización, claridad, objetividad, suficiencia, consistencia Objetividad, congruencia y metodología, lo que permitió brindar una calificación : muy bueno .

En tal sentido y con el propósito de encontrar consistencia en el instrumento, este fue sometido al programa estadístico SPSS versión 2.5, y mediante el Alfa de Cronbach se tabuló una muestra sobre 8 abogados con experiencia en derecho laboral y conforme a los criterios establecidos, quienes absolvieron las diez preguntas cerradas del cuestionario, teniendo las siguientes opciones de respuesta: De acuerdo, Parcialmente de acuerdo, indiferente, en desacuerdo. Estas preguntas estaban enfocadas en las 2 variables por lo que se aplicó la confiabilidad del instrumento por variable. Las respuestas fueron incorporadas al sistema para su análisis, se aceptó la opción “escala” y por último la opción “analizar fiabilidad” y finalmente el programa estadístico dio como resultado una fiabilidad de 0.808 que está dentro del nivel: muy bueno.

3.5.- Procedimientos

En primer lugar, se determinó a la población, para aplicar el instrumento de recolección de datos seleccionados que contenían los objetivos y los indicadores de la Matriz de Operacionalización de Variables. En segundo acto se procedió a la validación del instrumento a cargo de 3 especialistas vinculados con el objeto de estudio, quienes evaluarán la pertinencia del instrumento antes que la muestra sea aplicada. Al final el instrumento se aplicó previo a su calificación de confiabilidad, se les solicito proceder con objetividad a fin de obtener datos que coadyuven a esta investigación, luego

se procedió a realizar un análisis y evaluación de los resultados arrojados por el cuestionario.

Análisis de fiabilidad de la variable 1

Causales de interrupción de plazos de prescripción

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	var	var
1	1	4	1	1	1	4		
2	3	3	4	2	4	2		
3	1	4	1	2	2	3		
4	1	3	1	1	1	4		
5	3	4	2	3	4	4		
6	1	3	1	1	1	1		
7	1	4	1	1	1	1		
8	3	4	2	2	4	4		

➔ RELIABILITY
 /VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	6

Análisis de fiabilidad de la variable 2

Principio Tuitivo

	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	var
1	2	1	1	1	
2	4	2	2	2	
3	4	1	1	1	
4	4	1	1	1	
5	4	3	3	3	
6	2	2	1	2	
7	2	1	1	1	
8	4	1	2	1	

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	4

3.6.- Método de análisis de datos

Se utilizó el método como referencia para obtener conocimientos a nivel científico para tal efecto se considera lo empírico además de la medición, todo ello vinculado a determinados principios de las pruebas de razonamiento

Los investigadores emplearon el método no experimental en tanto que no se varían las variables, por el contrario, siendo el propósito el de observarla; es descriptiva porque recogió información pasible de cuantificación para hacer usada en la estadística, así, se determinaron las incidencias que pueden generar la prescripción y su interrupción frente a los derechos laborales del trabajador. Propositivo promovió conocimiento, a partir de las actividades realizadas por los investigadores

3.7. Aspectos Éticos

El trabajo de investigación se basó realmente en una problemática que se vincula con los procesos de orden laboral, así, se acudió a personas que se vinculan con el aspecto laboral para su desarrollo, asimismo se analizó la bibliografía física como virtual, también se acudió a trabajos de investigación anteriores que conformaron los antecedentes, por otro lado, se respetó las normas APA para los registros correspondientes. La recolección de datos se hizo de manera anónima y, se tuvo cuidado con los encuestados en el consentimiento informado y el respeto a los principios éticos

IV.- RESULTADOS

Descripción de resultados

Se presentarán los resultados relativos al objetivo general

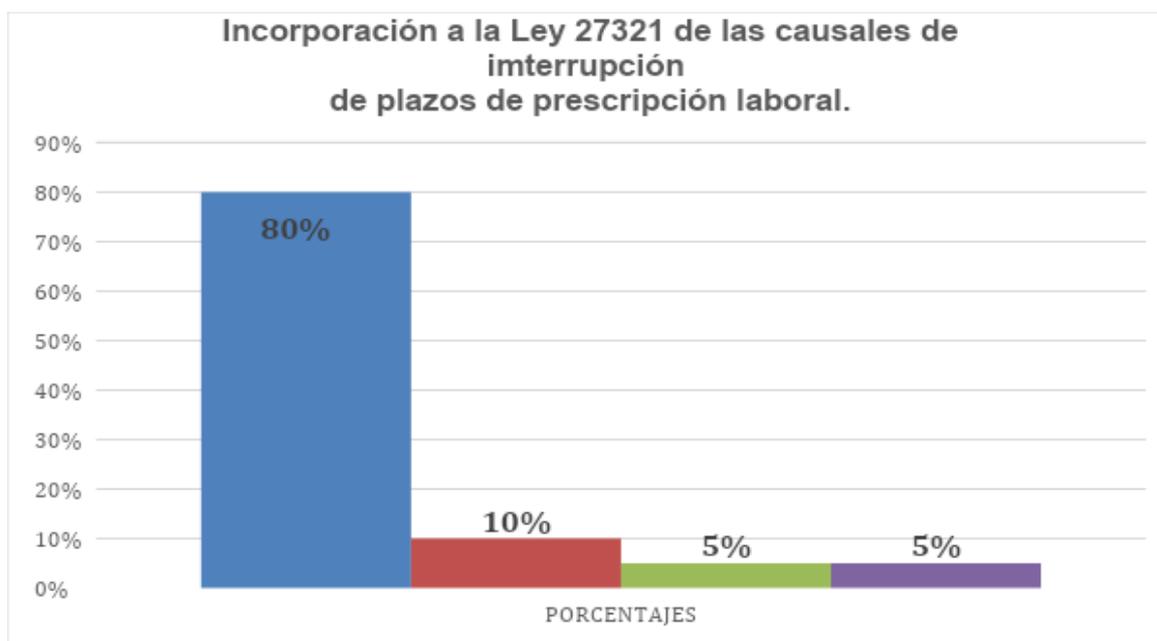
Objetivo General: Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

Tabla N° 1. Incorporación a la ley 27321 de las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	16	80%
Parcialmente de acuerdo	2	10%
Indiferente	1	5%
En desacuerdo	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral.

Figura 1



Descripción: Según se aprecia el 80% (16) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que se debe incorporar en la ley las causales para interrumpir el plazo de prescripción laboral, un 10% (2) manifestó estar

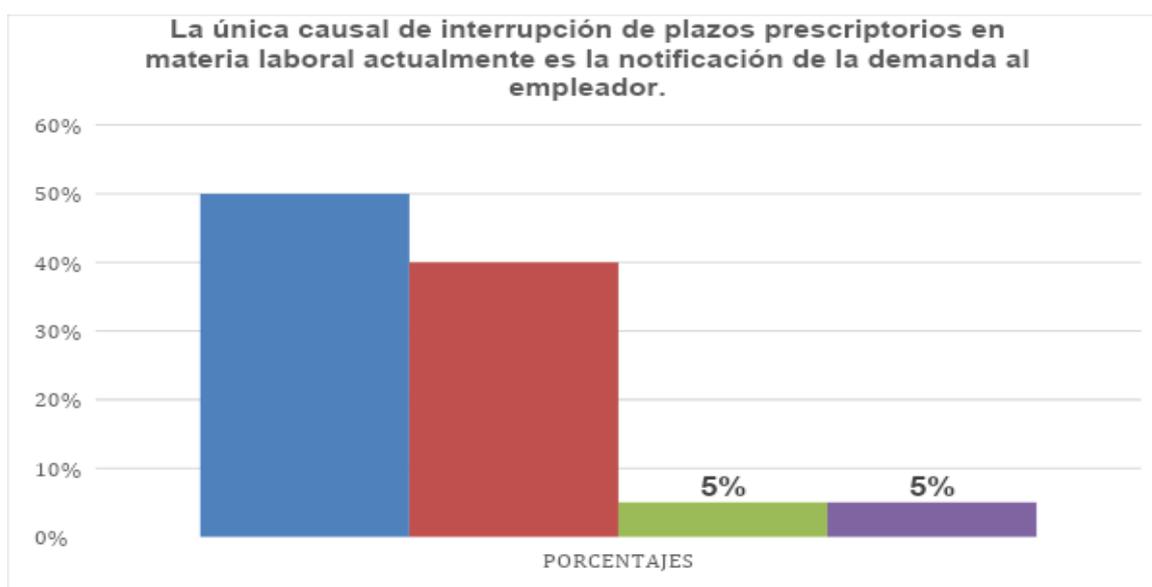
parcialmente de acuerdo, un 5% (1) indiferente y finalmente un 5% (1) en desacuerdo. Como se puede apreciar la mayoría de los encuestados manifestó que según su criterio se hace necesario la incorporación de las diferentes causales de prescripción en la norma, debido que al parecer dicha norma tiene vacíos sobre el tema.

Tabla N°2. La única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral actualmente es la notificación de la demanda al empleador.

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	10	50%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	1	5%
En desacuerdo	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°2



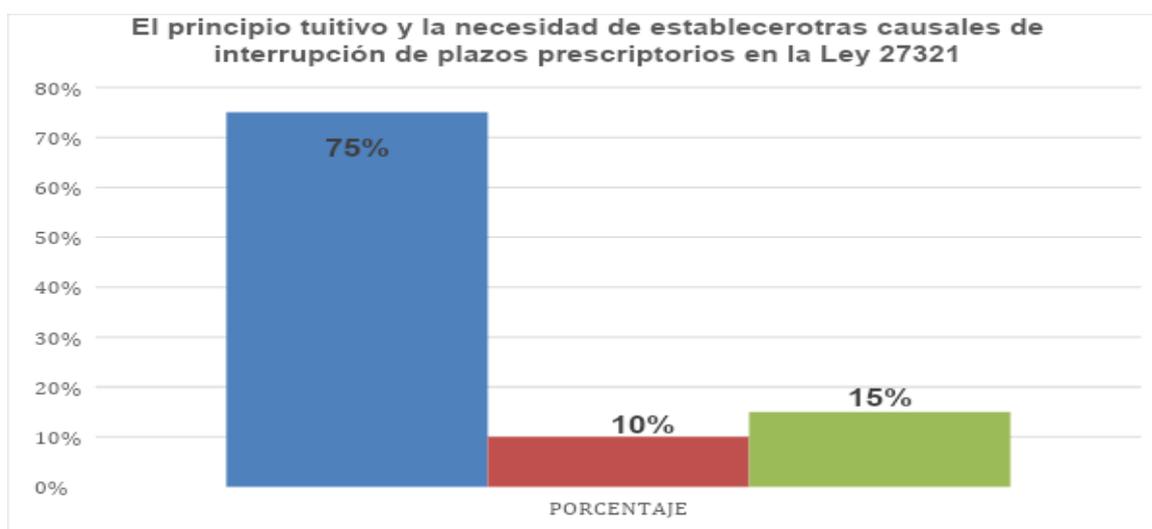
Descripción: De acuerdo al gráfico el 50% (10) de los encuestados contestaron que están de acuerdo con que la notificación con la demanda laboral constituye la única causal de interrupción de plazos prescriptorios, el 40% (8) contestaron estar parcialmente de acuerdo, un 5% (1) indiferente y por último un 5% (1) en desacuerdo, de lo que se deduce que la gran mayoría considera que la única manera de interrumpir la prescripción es a través de la notificación de la demanda, porque no existe ninguna regulación normativa que indique algo diferente.

Tabla N° 3. El principio tuitivo y la necesidad de establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios en la ley 27321

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	15	75%
Parcialmente de acuerdo	2	10%
Indiferente	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°3



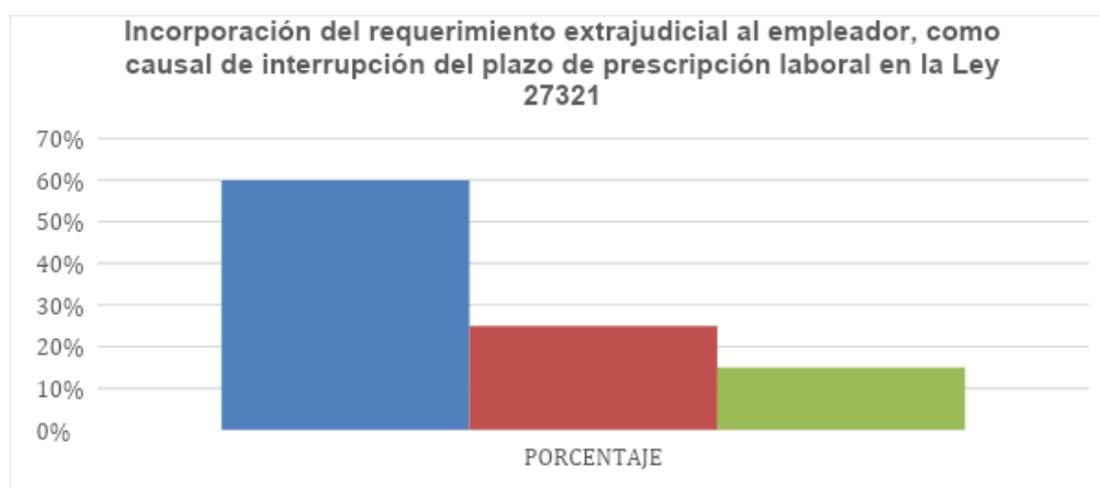
Interpretación: De acuerdo al gráfico el 75% (15) de los encuestados han mencionado que creen necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios, el 15% (3) que no están ni de acuerdo, ni desacuerdo y un 10% (2) mencionaron estar parcialmente de acuerdo, determinando mayoritariamente que existe la necesidad de que se establezcan otras causales para interrumpir los plazos de prescripción a las que ya considera la ley 27321. Todo esto para proteger los derechos de los trabajadores.

Tabla N° 4. Incorporación del requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	12	60%
Parcialmente de acuerdo	5	25%
Indiferente	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario *aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral*

Figura N°4



Interpretación: Se aprecia que el 60% (12) de los encuestados se pronunciaron estar de acuerdo con *que* se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral, el 25% (5) parcialmente de acuerdo y un 15% (3) mencionaron que no están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Según se aprecia una gran mayoría considera que debería incorporarse en la norma pertinente como como causal para la interrupción del plazo prescriptorio laboral, el requerimiento hecho de forma extrajudicial al empleador. Debido a que desde el momento que el trabajador hace el requerimiento ya sea vía notarial o SUNAFIL, está demostrando su voluntad solicitar beneficios u otro derecho laboral.

Los resultados con respecto al objetivo específico 1

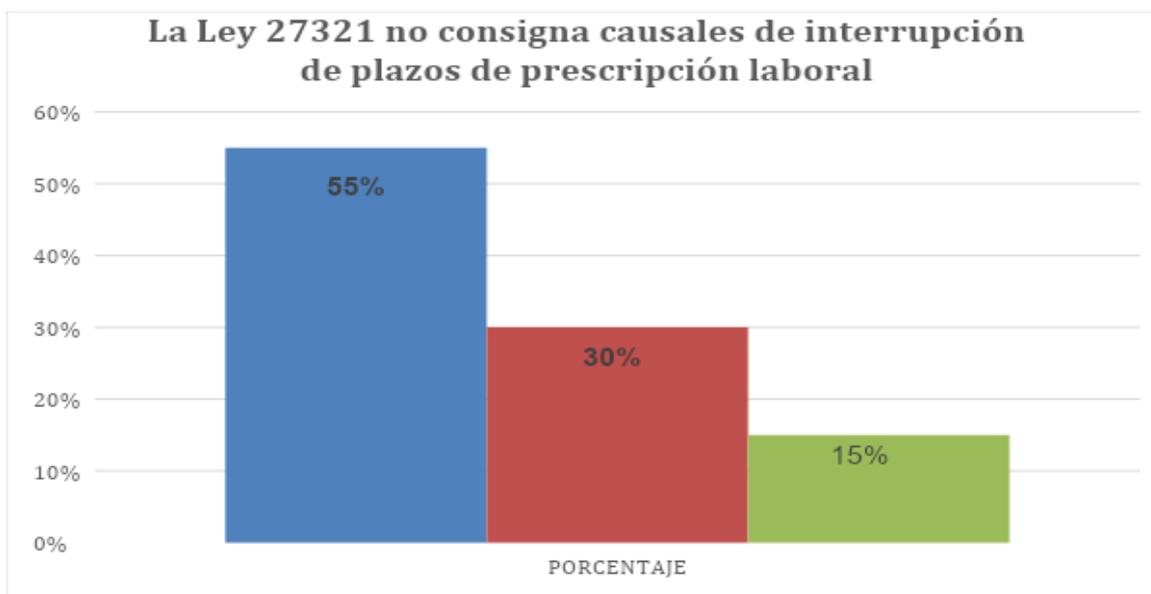
Objetivo Específico 1: Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador

Tabla N°5 La ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	11	55%
Parcialmente de acuerdo	6	30%
Indiferente	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°5



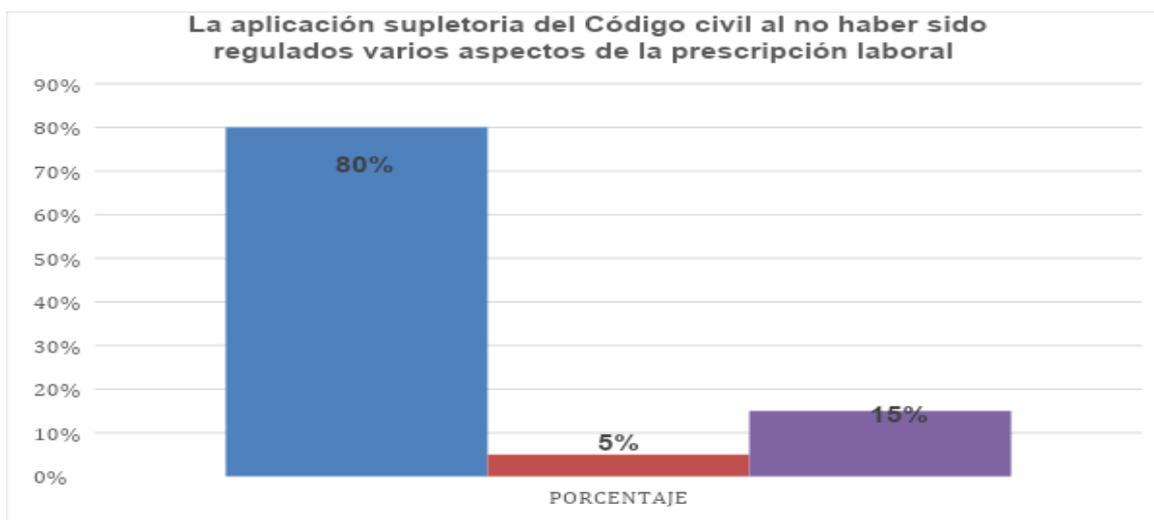
Interpretación: Se aprecia que el 55% (11) de los encuestados dijeron estar de acuerdo con que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral, el 30% (6) parcialmente de acuerdo y un 15% (3) mencionaron que no están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Las respuestas de los encuestados en su mayoría mencionan que la ley actual no consigna cuales son las causales para interrumpir el plazo prescriptorio laboral, por lo que los encuestados consideran que limita el derecho de los trabajadores.

Tabla N°6 La aplicación supletoria del Código Civil al no haber sido regulados varios aspectos de la prescripción laboral

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	16	80%
Parcialmente de acuerdo	1	5%
En desacuerdo	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°6



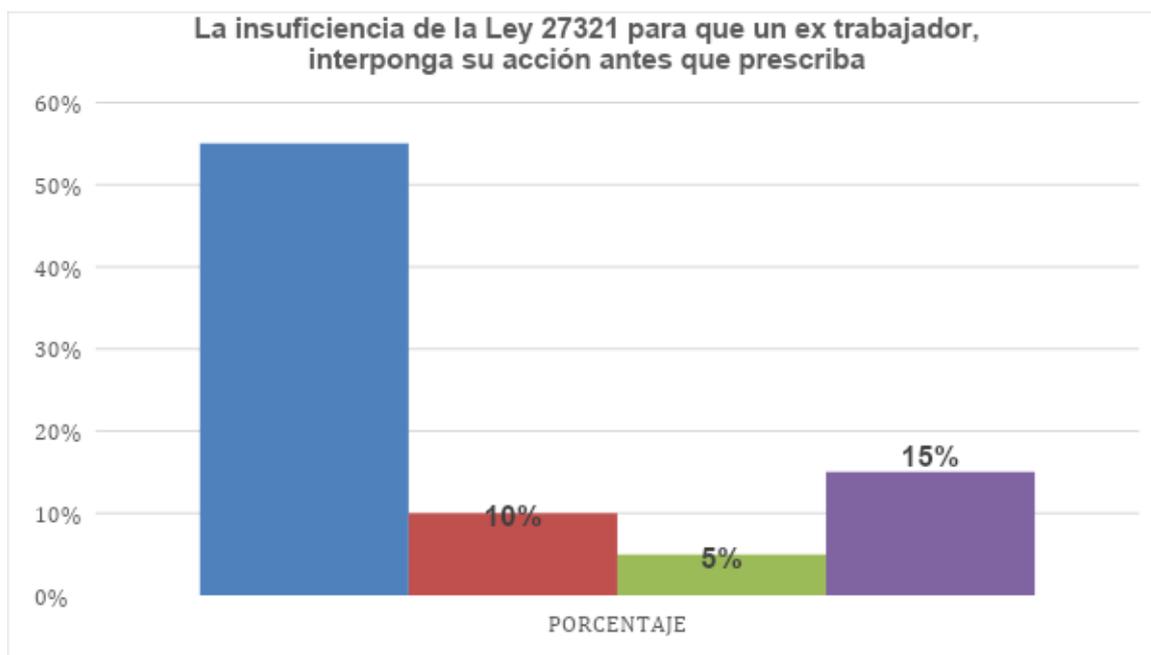
Interpretación: Se aprecia que el 80% (16) de los encuestados consideraron estar de acuerdo con que, al no regularse varios aspectos de la prescripción laboral, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil, el 15% (3) están en desacuerdo y un 5% (1) parcialmente de acuerdo. La mayoría coincide que debe aplicarse de forma supletoria el código civil debido que no se encuentra regulado en ley 27321 sobre lo relacionado a la prescripción del plazo, esto debido a que existe un vacío legal en la normativa laboral

Tabla N° 7. La insuficiencia de los contenidos de la ley 27321 para que un ex trabajador, interponga su acción, antes que prescriba

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	11	55%
Parcialmente de acuerdo	2	10%
Indiferente	3	15%
En desacuerdo	4	20%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°7



Interpretación: Se aprecia que el 55% (11) de los encuestados dijeron estar de acuerdo que Los contenidos de la ley 27321 son insuficientes esto implica que un extrabajador debe estar mínimamente informado para que inicie las acciones de sus derechos para tutelarlos, el 20% (4) en desacuerdo, un 15% (3) no están ni de acuerdo, ni desacuerdo y un 10% (2) están parcialmente de acuerdo. Se puede apreciar según los resultados que la mayoría opina que la ley 27321 es insuficiente para que un ex trabajador pueda conocer sobre las acciones que debe tomar para interponer una acción legal y así evitar la prescripción del plazo para accionar. *Todo es debido a que falta regular sobre las causales de interrupción de la prescripción y además se suma a esto la falta de información para los trabajadores.*

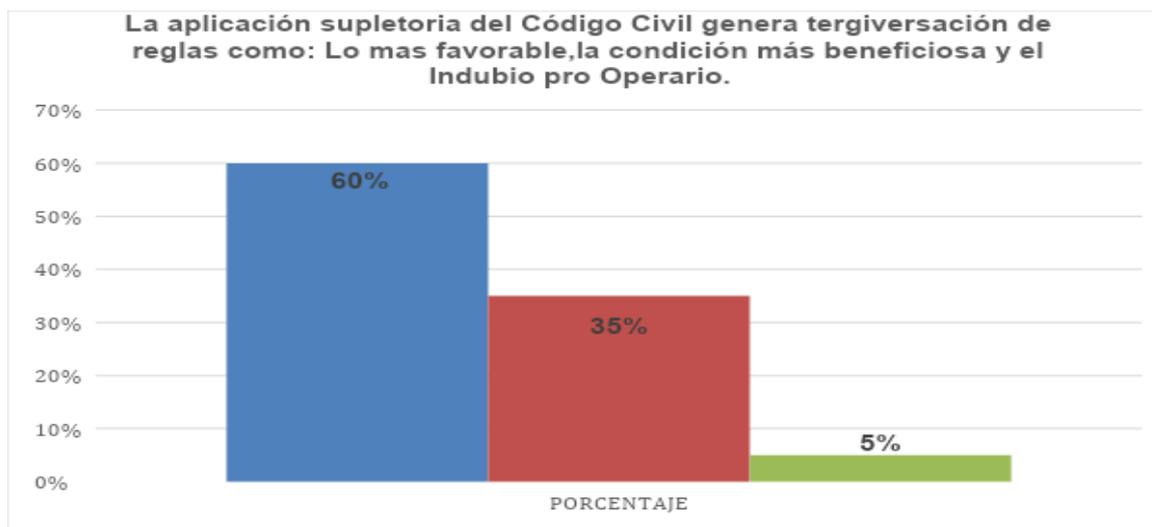
Objetivo Especifico 2: Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.

Tabla N°8. La aplicación supletoria del código civil genera tergiversación de reglas como: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	12	60%
Parcialmente de acuerdo	7	35%
Indiferente	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°8



Interpretación: Se aprecia que el 60% (11) de los encuestados expresaron estar de acuerdo con que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar, lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario, el 35% (7) parcialmente de acuerdo y un 5% (1) no están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Las reglas tales como lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario puede tergiversarse al aplicarse supletoriamente el código civil en estos casos de prescripción, fue lo que opinaron en su mayoría los encuestados, debido a que no son normas especiales en

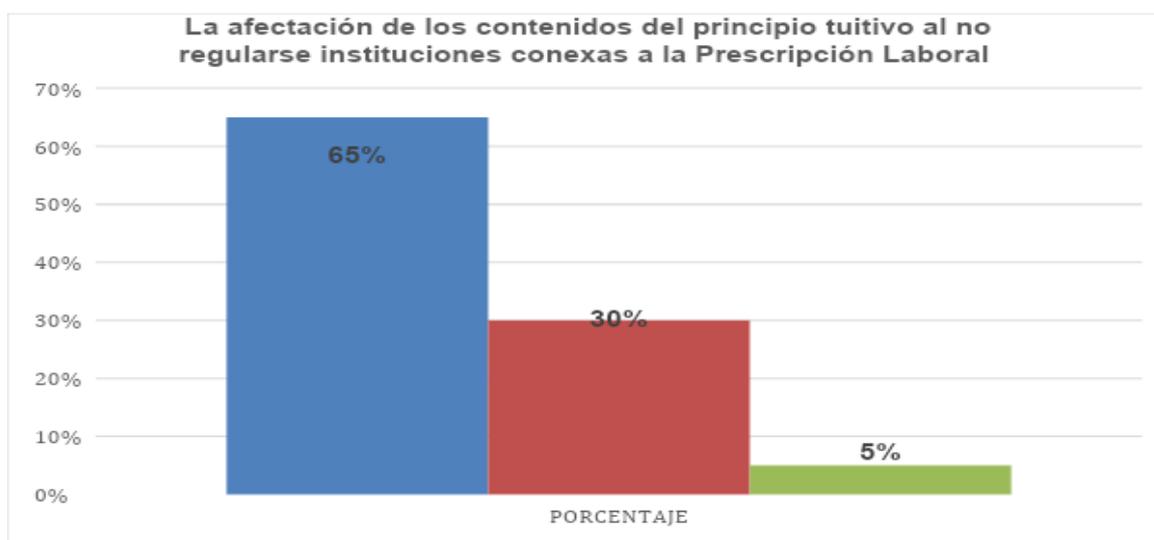
materia laboral.

Tabla N°9. La afectación de los contenidos del principio tuitivo al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	13	65%
Parcialmente de acuerdo	6	30%
Indiferente	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°9



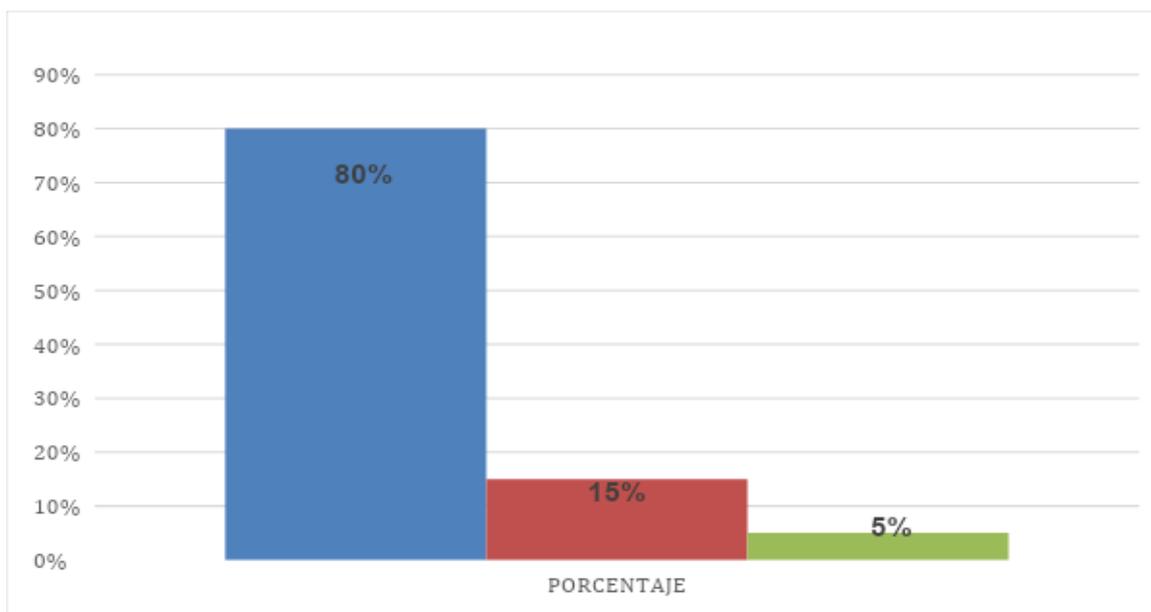
Interpretación: Se aprecia que el 65% (13) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con *que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral*, el 30% (6) parcialmente de acuerdo y un 5% (1) mencionaron que no están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Estas respuestas mayoritariamente consideran que el principio tuitivo es afectado porque no existe una regulación específica sobre la prescripción laboral.

Tabla N°10 El no determinar causales de interrupción del plazo prescriptorio generan riesgo de violación al principio de irrenunciabilidad de derechos.

Alternativas	Unidades	%
De acuerdo	16	80%
Parcialmente de acuerdo	3	15%
Indiferente	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a magistrados y abogados especializados en materia laboral

Figura N°10



Interpretación: Se aprecia que el 80% (16) de los encuestados dijeron estar de acuerdo que existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción del plazo prescriptorio, el 15% (3) parcialmente de acuerdo y un 5% (1) mencionaron que no están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Los encuestados consideran que hay un potencial riesgo de que se violente la irrenunciabilidad de derechos porque no se han definido claramente cuáles son las causales que pueden interrumpir el *plazo prescriptorio*.

V.- DISCUSIÓN

Los investigadores han analizado en la presente investigación cada uno de los objetivos propuestos, para ello seleccionaron una muestra de 20 profesionales relacionados al tema a quienes se les aplicó el cuestionario que se formuló con diez preguntas que relacionaban a los objetivos específicos y al general.

De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar los vacíos que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador.

Se ha determinado que ante la pregunta de la **tabla 5** sobre ¿si conoce que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?, se apreció que un 55% de los encuestados dijeron estar de acuerdo con que la ley 27321 no consigna las causales para interrumpir los plazos prescriptorio en materia laboral. En la **tabla 6** se puede ver que ante la interrogante ¿si considera correcto que, al no regularse sobre la prescripción laboral en la ley 27321, se aplique supletoriamente el Código Civil?, el 80% menciono estar de acuerdo, puesto que la falta de regulación deja vacíos en la norma y ante la inexistencia de una norma especial se recurre al código civil. Según **la tabla 7** de acuerdo con la pregunta ¿si los contenidos de la ley 27321 son insuficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?, el 55% estuvieron de acuerdo ya que consideran para que los trabajadores conozcan sus derechos no es suficiente porque la ley no los regula y asimismo cuáles son las acciones que pueden iniciar para reclamarlos, así como lo relacionado al plazo y prescripción laboral. Lo cual refleja que la prescripción laboral sobre el pago de los beneficios sociales tiene incidencia y la importancia de determinar causas que generen la interrupción del plazo prescriptorio para salvaguardar los derechos laborales. Los resultados obtenidos en la presente investigación concuerdan con los datos del estudio de Paredes (2018) que en su artículo, el objetivo fue definir la orientación basada en la doctrina en materia laboral, que permita que los operadores del derecho tengan causales o principios donde recurrir para interpretar y aplicar el derecho del trabajo y que concluye que para ello existen los principios laborales

que son pautas que orientan a los operadores jurídicos en defensa de los derechos de los trabajadores, como el principio in dubio pro operario que implica lo más favorable para el trabajador en cuyo contenido se basa en que se debe escoger lo más favorable y ventajoso para el trabajador. El aporte de este artículo está en la importancia que se le da a los principios o causales que cautelen los derechos laborales.

De igual modo los resultados coinciden con lo establecido por Palacios (2020) en su tesis presentó como objetivo como regular el plazo de prescripción y proceder como determinar para demandar al empleador el pago de sumas liquidas que adeudan al trabajador del sector público y garantizar un trato equitativo de la tutela jurisdiccional efectiva, en lo referente a la prescripción sabemos que el derecho persiste pero se extingue la acción Lo resaltante de esta tesis fue la importancia de regular el plazo de la prescripción, garantizando la tutela jurisdiccional efectiva.

Respecto al objetivo específico N°1, se puede establecer que este se logró un nivel de aprobación del 80% que equivale al nivel de excelencia, bajo el argumento de que existen vacíos en la Ley 27321, según los encuestados considera que se presentan situaciones que no fueron contempladas por el legislador por lo que, no protegen los derechos laborales, que los derechos laborales están en riesgo, en tanto que, el actual contenido de dicha norma, solo se contempla el plazo de prescripción, pero no las formas de interrumpirlo en salvaguarda de los derechos laborales.

Objetivo Especifico 2: Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.

De acuerdo a la **tabla 8** en la interrogante de ¿si considera que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar, las reglas: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario?, el 60 % de los encuestados es decir la mayoría, manifestó estar de acuerdo, que la falta de regulación y aplicación del código civil puede ocasionar que se tergiversen estas reglas. Según la **tabla 9** ante la pregunta ¿si cree que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?, el 65% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo con que el principio tuitivo y sus contenidos se afecta por no tener una regulación específica

sobre la Prescripción Laboral. En lo apreciado en la **tabla 10**, ante la pregunta ¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción del plazo prescriptorio? Mayoritariamente un 80% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo que el principio de irrenunciabilidad de los derechos existe el riesgo que se violente al no haberse determinado de manera específica las causales para interrumpir el plazo prescriptorio.

Conceden los resultados con lo descrito por Toledo (2017) en su artículo, donde el objetivo fue analizar la prescripción y su confrontación con los principios que son pilares en el derecho laboral. Concluyendo que en muchas ocasiones el trabajador no tiene garantizada su permanencia o estabilidad en el trabajo, y no se arriesga a perderlo con la demanda de sus derechos laborales, refiere que existe una controversia jurídica ya que la prescripción es necesaria para la seguridad jurídica y para evitar conflictos interminables acudiendo al código civil porque no existe regulación en la norma especial, pudiéndose aplicar de manera incorrecta en tanto que el derecho laboral es especial, por otro lado considera que existe contradicción estructural entre la figura de la prescripción y la irrenunciabilidad a los derechos, resaltando que, la prescripción recorta derechos laborales.

Se resalta el hecho de que la norma especial carece de regulación en ciertos aspectos recurriendo al código civil para aplicarlo de manera supletoria, sin considerar que el derecho laboral al ser especial contiene una serie de principios propios, de lo que se infiere que una mala aplicación sin la concordancia con los principios propios del derecho laboral como el principio protector, por ejemplo, la consecuencia sería sin duda una violación a los derechos del trabajador.

También coinciden con el artículo de Gonzales (2019) porque tuvo como objetivo determinar las consecuencias jurídicas que surgen en los casos laborales al aplicarse el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del D.L.N.º 728, concluyendo que debido al plazo de caducidad que plantea esta norma en tres supuestos legales diferentes, haciéndose necesario ser tratados de manera distinta, protegiendo la irrenunciabilidad de los derechos laborales como en el despido arbitrario que conlleva el pago de una indemnización, como

resarcimiento, tomándose en cuenta la Constitución Política en su artículo 26° inciso 3, que ante la existencia de duda del sentido de alguna norma esta debe interpretarse de la manera que sea más favorable al trabajador. Lo relevante del aporte de este trabajo es la exhortación a recurrir a lo regulado en la constitución en el art.26°, para proteger los derechos laborales irrenunciables, lo cual puede ser también aplicado no solo a la caducidad sino también a la Prescripción, y la implementación de las causales de interrupción del plazo tendrían como base la Constitución Política del Perú en su artículo 26 Incisos 2 y 3.

Respecto al objetivo específico N°2, se puede establecer que este se logró un nivel de aprobación del 65% que equivale al nivel de bueno, bajo el argumento de que, el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil que podría interpretarse erróneamente si no se considera la naturaleza laboral del beneficio, por tal razón se deben considerar nuevas causales de interrupción de plazos de prescripción para ser integradas en la Ley 27321.

Objetivo General: Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

En la tabla 1 de acuerdo a los resultados obtenidos sobre ¿si consideran que se debe incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?, se aprecia que mayoritariamente el 80% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con que se integre a la ley las causales de interrupción del plazo de la prescripción laboral. Según la **tabla 2** ante la interrogante ¿si consideran que la notificación con la demanda laboral constituye la única causal de interrupción de plazos prescriptorios?, el 50% de los encuestados contestaron que están de acuerdo y un 40% parcialmente de acuerdo, por lo que se considera que una gran mayoría considera que la única manera de interrumpir la prescripción que existe actualmente es la notificación de la demanda. De acuerdo a la **tabla 3**, al preguntárseles ¿si es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios?, el 75% de los encuestados están de acuerdo, apreciándose que una gran mayoría considera que existe la necesidad de que se establezcan otras causales para interrumpir los plazos de prescripción que no considera la ley 27321. Así también al analizar la tabla 4 ante la interrogante de ¿si están de acuerdo con que se incorpore el

requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral?, un 60% de los encuestados se pronunciaron estar de acuerdo a que se incorpore como causal de interrupción de prescripción laboral, el requerimiento hecho de forma extrajudicial al empleador. Como se puede apreciar en los resultados de las tablas los encuestados consideran que la ley 27321 tiene vacíos respecto a la regulación de las causales de prescripción del plazo, por lo que se hace necesario que se incorporen en la norma. Estos resultados concuerdan con el artículo de Rodríguez (2018) analizó la Casación Laboral N° 6763-2017 Moquegua, que considera como causal de interrupción de prescripción el hecho de que el trabajador ha comunicado a su ex empleador que va a reclamar sus derechos laborales, esta sentencia es muy relevante puesto que dirige los lineamientos que se deben tomarse en cuenta en el poder judicial sobre este tema, al igual que los resultados obtenidos en este artículo se menciona que se deben considerar otras causales además de la notificación de la demanda.

Sobre la hipótesis general se ha podido comprobar que, de establecerse las causales de interrupción del plazo prescriptorio para la ley 27321, se fortalecerá el principio tuitivo laboral.

Basados en la cautela de derechos laborales que son especiales, que deben estar reguladas las situaciones peculiares, muy propias de la materia laboral, la aplicación supletoria del Código Civil no sería del todo prudente, por esa razón, la misma ley especial debe contener todas las regulaciones posibles respecto de la prescripción, y ante el vacío de la norma especial es que, el presente trabajo se orienta a aportar algunas causales para integrar la norma especial sobre interrupción de plazos prescriptorio en materia laboral, conllevando a una mejor protección de los derechos laborales del trabajador.

VI. - CONCLUSIONES

1. Se identificó los vacíos que tiene la Ley 27321 , debido que la ley cuenta con un solo artículo único el de establecer nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de las relaciones laboral, la misma que prescriben a los cuatro (4) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y no cuenta con causales de interrupción de la prescripción en materia laboral, para una eficaz protección a los derechos del trabajador, por lo que deben considerarse causales específicas .
2. Se analizó que los contenidos en la ley son insuficientes lo que implica que el principio tuitivo se vería afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar las reglas: lo más favorable, lo más beneficioso y el indubio pro operario, de tal manera que existe potencial riesgo de afectación del principio conexo de irrenunciabilidad de los derechos, al no determinar causales de interrupción de plazos prescriptorio en la Ley 27321.
3. A través de los resultados alcanzados se corrobora de forma positiva, la hipótesis formula en el estudio es decir, deben incorporarse causales de interrupción de plazos prescriptorio para la ley 27321, se fortalecerá el principio tuitivo laboral, basados en la cautela de derechos laborales que son especiales, y que deben estar reguladas como situaciones peculiares, muy propias de la materia laboral, la aplicación supletoria del Código Civil no sería del todo prudente, por esa razón la misma ley especial debe contener regulaciones específicas, como las causales de interrupción del plazo prescriptorio.

VII. - RECOMENDACIONES

1. Identificados los vacíos que tiene la Ley 27321 y al no contar con causales de interrupción de plazos de prescripción laboral, se recomienda al Congreso de Republica a través de un Proyecto de Ley, {incorporar al artículo único de la Ley las causales de interrupción del plazo de prescripción laboral, con la finalidad de proteger los principios del derecho laboral.
2. Para evitar la afectación de los contenidos del principio tuitivo al no regularse instituciones conexas a la ´Prescripción, debido a una inadecuada aplicación supletoriamente del Código Civil, se recomienda a los operadores de justicia que siempre debe considerarse que el objeto materia de aplicación, es de naturaleza laboral, allí radica la importancia de consignar causales de interrupción de plazos de prescripción específicas en la Ley 27321.
3. Se recomienda al Poder Legislativo incorporar al artículo único de la ley 27321, como causales de interrupción de plazos prescriptorios, las siguientes: 1) La sola reclamación que realice el trabajador a su empleador a través de documento de fecha cierta cuya duración permanece en tanto no exista un pronunciamiento escrito y final a cargo del empleador 2) La sola presentación de la demanda por mesa de partes del poder judicial y su duración permanece mientras no se otorgue una sentencia firme.

REFERENCIAS

- Angulo, E. (2019). *Política Fiscal y estrategia como factor de desarrollo s* . Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html
- Añez, J. (2022). *Economía360*. Obtenido de <https://www.economia360.org/tecnicas-de-investigacion/>
- Ayala, M. (2021). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Barchi Valaochaga, L. (2014). Algunas consideraciones sobre la Prescripción Extintiva en el Código Civil Peruano. *Forseti*.
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales* . Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/94144805.pdf>
- Buen, N. d. (2004). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Buen, N. d. (2018). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- CEDE. (2018). *Corte Suprema de Justicia* . Obtenido de <https://www.campuscede.edu.pe/cual-es-la-diferencia-entre-la-suspension-e-interrupcion-del-plazo/>
- Chaname, J. (2021). *LPasión por el derecho* . Obtenido de <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,como%20el%20de%20su%20familia.>
- Ecured. (2004). Obtenido de https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf
- Espinoza Escobar, J. (2019). La interrupción de la prescripción . *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 8(2), 55-66. Obtenido de <https://doi.org/10.35383/ius.v1i2.275>
- Ferrer, J. (2010). *Metodología* . Obtenido de http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion%C2%ADde%C2%ADvariable_03.html
- Frescura y Candía, L. (1986). *derecho Paraguayo del Trabajo y de la seguridad Social* (3ra edición ed.). Asunción: Editorial El Foro.
- González Concha, E. (2019). *Derecho al trabajo como Derecho Fundamental de la persona*. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3632/GONZALES%20CONCHA%20%20EVERTH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=&isAllowed=y>

- González Laines, M. (2019). La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral . *Revista Jurídica Científica SSIAS*, 12(2). Obtenido de revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153
- Hernandez, F. y. (2018). *Tesis de Investigacion* . Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2010). *Metodologia de la Investigacion científica* . Mexico: Mc Graw -Hill.
- Lama Gálvez, T. (2017). *Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010 – 2015*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139340>
- Lozada, J. (2021). *Dialnet* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Martinez, J. (2021). Las actuaciones de la Inspección de Trabajo como medio extrajudicial de interrupción de la prescripción de las acciones laborales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*.(10). Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001522
- Montoya, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- Moreno, E. (2018). *Definicion Instrumental de las Variables*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-instrumental-de-las-variables.html>
- Munita, E. (2014). *Revista Chilena de Trabajo y Seguridad Social* . *En Principio Protector y la Regla del Indubio Pro Operario*, 94.
- Neves, J. (2019). La Prescripcion Laboral . *Themis*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110769.pdf>.
- Odero,A; Et al. (2001). *Las normas internacionales del trabajo . Un enfoque global*. Lima: Pro Litteris.
- Palacios Reynaldo, M. (2020). *Regulación del plazo de prescripción en las demandas de pago de sumas líquidas laborales para superar las deficiencias del plazo de caducidad del Proceso Contenciosos Administrativo*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4014/MIGUEL%20PALACIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes Infanzón, J. (2018). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>
- Pasco Cosmopolis, M. (2018). *El Principio Protectos en el derecho laboral* . Lima: Grijley.
- Piffre de Voban Barrón, E. (2019). Interrupción civil del plazo de prescripción de acciones en materia laboral.Comentario a la sentencia de la Corte

- Suprema (Cuarta Sala), de 25 de julio de 2018. *Revista jurídica Digital Uandes.*, 3(1). Obtenido de <http://rjd.uandes.cl/index.php/rjduandes/article/view/70/79>
- Pla Rodríguez, A. (2009). *Los principios del Derecho del Trabajo en e Derecho Peruano*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social & Grijley.
- Poder Judicial, P. (1997). Pleno Jurisdiccional Laboral. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a/10_pleno+laboral+97.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a.
- Rodríguez Angobaldo, a. (Noviembre de 2019). Criterio de la Corte Suprema en la aplicación de la interrupción de la prescripción extintiva en materia laboral. *Boletín Legal*. doi:<https://er.com.pe/jurisprudencia-mayo18/>
- Rodríguez Angobaldo, f. (2018). *Criterio de la Corte Suprema en la aplicación de la interrupción de la prescripción extintiva en materia laboral*. Obtenido de Rodríguez Angobaldo Abogados: <https://er.com.pe/jurisprudencia-mayo18/>
- Rubio Correa, M. (1997). *Prescripción y Caducidad. La extinción de acciones y derechos en el Código Civil* (4ta edición ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Rubio, M. (2015). *El Título Preliminar del Código Civil*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sáez, C. (2018). Libertad de expresión de los trabajadores, tutela jurisdiccional y protección en España. *Temas Laborales*, 243-280. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6869655.pdf>
- Sepúlveda Ávila, M., & Sepúlveda Ávila, J. (2021). *El Principio Protector en la relación a la flexibilidad laboral en Chile Derecho del Trabajo*. Obtenido de https://repositorio.ufft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/2191/Sepulveda_Sepulveda_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y2021
- Toledo Filho, M. (2017). Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100175
- Toledo, M. (2013). Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. Lima: PUCP.
- UPSpain. (2021). Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>
- Vargas, C. C. (2003). Algunos apuntes sobre la prescripción Laboral en la experiencia Legislativa y Jurisdiccional Peruana. *Miscelánea*, 291,292.
- Vargas, Z. (2009). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: “Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	HIPÓTESIS GENERAL	V.X.: Causales de Interrupción de plazos de prescripción	Unidad de Análisis	Enfoque de investigación: Cuantitativo	Técnica: Encuesta
¿Existe la necesidad de incorporar causales de interrupción de plazos prescriptorio en la ley 27321 en aplicación del principio tuitivo?	Proponer causales de interrupción de plazos prescriptorio para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.	Si se establecen las causales de interrupción del plazo prescriptorio para la ley 27321, se fortalecerá el principio tuitivo laboral		Distrito Judicial de Piura		
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	V.Y.: Principio Tuitivo	Población	Nivel	Instrumento: cuestionario
1. ¿Cuáles son los vacíos que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz	a) Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz	Existen vacíos en la Ley 27321, situaciones que no fueron contempladas por el legislador por lo		Abogados y Magistrados en materia laboral	Básico, descriptivo, correlacional	

<p>protección a los derechos del trabajador?</p> <p>2.- ¿De qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil?</p>	<p>protección a los derechos del trabajador;</p> <p>b). Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.</p>	<p>que, no protegen los derechos laborales.</p> <p>Se deben considerar como nuevas causales de interrupción de plazos de prescripción para ser integradas en la Ley 27321, las siguientes:</p> <p>1) La sola reclamación que realice el trabajador a su empleador a través de documento de fecha cierta cuya duración permanece en tanto no exista un pronunciamiento escrito y final a cargo del empleador, 2) La sola presentación de la demanda por mesa de partes del poder judicial y su duración permanece mientras no se otorgue una sentencia firme.</p>		<p>Muestra</p> <p>2 Magistrados en materia Laboral.</p> <p>18 Abogados especialistas en laboral</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Análisis documental, observación</p>
--	--	--	--	---	---------------------------------------	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: *“Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022”*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Causales de Interrupción de plazos de prescripción V1	Importa la aparición de hechos tipificados en la norma que interrumpe el plazo transcurrido y los deja sin efecto y marca el inicio de un nuevo conteo de plazo. (CEDE, 2018)	Operacionalmente la Variable 1, se mide a través de una encuesta que se aplicada a los Magistrados que laboren en los juzgados laborales de Piura, y Abogados especializados en la materia laboral	Causales	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento Judicial. • Requerimiento Extrajudicial. 	Nominal
			Vacios Legales	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa: Ley 27321 • Aplicación supletoria: Artículo 1996 del Código Civil. 	
Principio Tuitivo	Implica derecho de igualdad y no discriminación. Se protege las partes más vulnerables como como es el trabajador, a fin de	Operacionalmente la Variable2: Se mide a través de una encuesta que se	Afectaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Regla más favorable • condición más beneficiosa • In dubio Pro Operario 	

V2	equipararla con la otra. (Munita, 2014)	aplicada a los Magistrados que laboren en los juzgados laborales de Piura, y Abogados especializados en la materia laboral.	Otras afectaciones vinculadas	<p>Irrenunciabilidad de derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a sus beneficios sociales • Derecho a su compensación por tiempo de trabajo 	Nominal
----	--	---	-------------------------------	--	---------

ANEXO 06: ENCUESTA para servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y abogados especializados en la materia laboral.

Objetivo: Establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. De acuerdo (1) Parcialmente de acuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (4)

CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN								
1.- Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.					Escala			
					1	2	3	4
01.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?				X			
02.	¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?				X			
03.	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?				X			
04.	¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?				X			
2.- Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador;					Escala			
05.	¿Conoce Ud. que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?					X		
06.	¿Considera correcto que, al no regularse varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil?				X			
07.	¿Los contenidos de la ley 27321 son insuficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?				X			
PRINCIPIO TUITIVO								
3.- Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.					Escala			
					1	2	3	4
08.	Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar las siguientes reglas: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario					X		
09.	¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?				X			
10.	¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorio?				X			

ANEXO 06: ENCUESTA para servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y abogados especializados en la materia laboral.

Objetivo: Establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. De acuerdo (1) Parcialmente de acuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (4)

CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN					
1.- Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.					Escala
		1	2	3	4
01.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?		X		
02.	¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?	X			
03.	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?	X			
04.	¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?				
2.- Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador;					Escala
05.	¿Conoce Ud. que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?	X			
06.	¿Considera correcto que, al no regularse varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil?	X			
07.	¿Los contenidos de la ley 27321 son insuficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarios, interponga su acción, antes que prescriba?	X			
PRINCIPIO TUITIVO					
3.- Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.					Escala
		1	2	3	4
08.	Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar, las siguientes reglas: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario	X			
09.	¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?	X			
10.	¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorio?	X			

ANEXO 06: ENCUESTA para servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y abogados especializados en la materia laboral.

Objetivo: Establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. De acuerdo (1) Parcialmente de acuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (4)

CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN					
1.- Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.					Escala
		1	2	3	4
01.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?	X			
02.	¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?	X			
03.	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?	X			
04.	¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?	X			
2.- Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador;					Escala
05.	¿Conoce Ud. que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?		X		
06.	¿Considera correcto que, al no regularse varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil?	X			
07.	¿Los contenidos de la ley 27321 son insuficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?	X			
PRINCIPIO TUITIVO					
3.- Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.					Escala
		1	2	3	4
08.	Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar las siguientes reglas: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario		X		
09.	¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?	X			
10.	¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorio?	X			

ANEXO 06: ENCUESTA para servidores que laboran en juzgados laborales del Distrito Judicial de Piura y abogados especializados en la materia laboral.

Objetivo: Establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. De acuerdo (1) Parcialmente de acuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (4)

CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN									
1.- Establecer las causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.					Escala				
					1	2	3	4	
01.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?								
02.	¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?								
03.	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?								
04.	¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?								
2.- Identificar las falencias que tiene la Ley 27321 respecto a las causales de prescripción en materia laboral para una eficaz protección a los derechos del trabajador;					Escal a				
05.	¿Conoce Ud. que la ley 27321 no consigna causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?								
06.	¿Considera correcto que, al no regularse varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil?								
07.	¿Los contenidos de la ley 27321 son insuficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?								
PRINCIPIO TUITIVO									

3.- Analizar de qué manera el principio tuitivo se ve afectado al aplicar supletoriamente el Código Civil.		Escala				
		1	2	3	4	
08.	<i>Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, se puede tergiversar: las siguientes reglas: Lo más favorable, la condición más beneficiosa, y el In dubio Pro Operario</i>					
09.	<i>¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?</i>					
10.	<i>¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorio?</i>					



Firmado digitalmente por:
 BUSTAMANTE ZAVALA Juan
 Carlos FIR 03896670 hard
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 04/07/2022 09:33:30-0500

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título del Proyecto de tesis: "Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIAB LE Y LA DIMEN SIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN	Causales	Requerimiento Judicial.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral ?	x		x		x		x		
			¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?	x		x		x		x		
		Requerimiento Extrajudicial	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?	x		x		x		x		
			¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?	x		x		x		x		
Vicios legales	• Normativa	¿La regulación en la ley 27321 son suficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las	x		x		x		x			

		acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?.									
		¿Conoce Ud. que la ley 27321 no regula causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?	X		X		X		X		
	• Aplicación supletoria	¿Considera adecuado al no regular varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil ?	X		X		X		X		

PRINCIPIO TUITIVO	afectaciones	Regla más favorable; condición más beneficiosa; In dubio Pro Operario	¿Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, puede gravar ambigüedad en las siguientes reglas : La mas favorable, la condición mas beneficiosa, y el in dubio Pro Operario?	X		X		X		X	
			¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?	X		X		X		X	
	Otras afectaciones vinculadas	Irrenunciabilidad de derechos	¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorios?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Juan Carlos Bustamante Zavala
 Firma del experto:



Firmado digitalmente por:
 BUSTAMANTE ZAVALA Juan
 Carlos FIR 03896670 hard
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 04/07/2022 09:34:03-0500

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

TESISTA:

*Benites Castillo, Pablo
Pintado Castillo, Daniel Antenor*

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: *Apto para su aplicación*

APROBADO: SI

NO



Firmado digitalmente por:
BUSTAMANTE ZAVALA Juan
Carlos FIR 03896670 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2022 09:34:47-0500

Piura, 04 de julio del 2022

Firma/DNI 03896670
EXPERTO: Juan Carlos Bustamante Zavala



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BUSTAMANTE ZAVALA, JUAN CARLOS DNI 03896670	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
BUSTAMANTE ZAVALA, JUAN CARLOS DNI 03896670	ABOGADO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
BUSTAMANTE ZAVALA, JUAN CARLOS DNI 03896670	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 10/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
BUSTAMANTE ZAVALA, JUAN CARLOS DNI 03896670	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 11/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título del Proyecto de tesis: "Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN	Causales	Requerimiento Judicial.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral ?											
			¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?											
		Requerimiento Extrajudicial	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?											
			¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?											
	Vicios legales	• Normativa	¿La regulación en la ley 27321 son suficientes para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción, antes que prescriba?											
			¿Conoce Ud. que la ley 27321 no regula causales de interrupción de plazos de prescripción laboral?											

		• Aplicación supletoria	¿Considera adecuado al no regular varios aspectos de la prescripción laboral en la ley 27321, se deba aplicar supletoriamente el Código Civil?										
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PRINCIPIO TUITIVO	afectaciones	Regla más favorable; condición más beneficiosa; In dubio Pro Operario	¿Considera Ud., que, al aplicar supletoriamente el Código Civil, puede gravar ambigüedad en las siguientes reglas: ¿La más favorable, la condición más beneficiosa, y la in dubio Pro Operario?										
			¿Cree usted que los contenidos del principio tuitivo se ven afectados al no regularse instituciones conexas a la Prescripción Laboral?										
	Otras afectaciones vinculadas	Irrenunciabilidad de derechos	¿Existe potencial riesgo de violentar el principio conexo de irrenunciabilidad de derechos al no determinarse causales de interrupción de plazos prescriptorio?										

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Civil y Comercial - Hugo Chanduvi Vargas
 Firma del experto:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

TESISTA:

Benites Castillo, Pablo
Pintado Castillo, Daniel Antenor

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura, 21 de junio del 2022



Dni: 80453434

Firma/DNI

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHANDUVI VARGAS, HUGO DNI 80453434	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 31/05/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CHANDUVI VARGAS, HUGO DNI 80453434	ABOGADO Fecha de diploma: 10/09/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CHANDUVI VARGAS, HUGO DNI 80453434	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 19/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/07/2009 Fecha egreso: 10/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título del Proyecto de tesis: "Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CAUSALES DE INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN	Causales	Requerimiento Judicial.	¿Considera usted, que se deben incorporar taxativamente a la ley 27321 las causales de interrupción de plazos de prescripción laboral ?											
			¿Considera usted, que la notificación con la demanda laboral al empleador, constituye, a la fecha, la única causal de interrupción de plazos prescriptorios en materia laboral?											
		Requerimiento Extrajudicial	¿Es necesario establecer otras causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo?											
			¿Estaría de acuerdo en que se incorpore el requerimiento extrajudicial al empleador, como causal de interrupción del plazo de prescripción laboral en la ley 27321?											

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la Ley 27321 y el principio tuitivo, Año 2022"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer causales de interrupción de plazos prescriptorios para la ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

TESISTA:

*Benites Castillo, Pablo
Pintado Castillo, Daniel Antenor*

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: *Apto para su aplicación*

APROBADO: SI

NO

Piura, 21 de junio del 2022



DNI : N° 42172205
José A. Fernández Vásquez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado/a	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ VASQUEZ, JOSE ARQUIMEDES DNI 42172205	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 31/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
FERNANDEZ VASQUEZ, JOSE ARQUIMEDES DNI 42172205	ABOGADO Fecha de diploma: 19/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
FERNANDEZ VASQUEZ, JOSE ARQUIMEDES DNI 42172205	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

Análisis de fiabilidad de la variable 1

Causales de interrupción de plazos de prescripción

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	var	var
1	1	4	1	1	1	4		
2	3	3	4	2	4	2		
3	1	4	1	2	2	3		
4	1	3	1	1	1	4		
5	3	4	2	3	4	4		
6	1	3	1	1	1	1		
7	1	4	1	1	1	1		
8	3	4	2	2	4	4		

➔ RELIABILITY
 /VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	6

Análisis de fiabilidad de la variable 2

Principio Tuitivo

	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	var
1	2	1	1	1	
2	4	2	2	2	
3	4	1	1	1	
4	4	1	1	1	
5	4	3	3	3	
6	2	2	1	2	
7	2	1	1	1	
8	4	1	2	1	

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	4

Proyecto de Ley N°

FAPROYECTO DE LEY QUE INCORPORAR NUEVAS CAUSALES DE INTERRUPCION DEL PLAZO DE PRESCRIPCION LABORAL AL ARTICULO UNICO DE LEY 27321

El Grupo Parlamentario....., a iniciativa del
congresista.....

..... y demás congresistas firmantes, en el ejercicio del
derecho a iniciativa de formación de leyes que le confiere el artículo 170° de la
Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22 inciso c),
67,74,75 y 76 del Reglamento del Congreso de la Republica, ponen a consideración
el siguiente Proyecto de Ley:

FORMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA LAS NUEVAS CAUSALES DE INTERRUPCION DEL PLAZO PRESCRIPTORIO LABORAL AL ARTICULO UNICO DE LA LEY 27321.

Artículo 1.- Objeto y finalidad de la Ley

La presente ley tiene como objeto incorporar las nuevas causales de interrupciones
del plazo prescriptorio en el Artículo Único de la Ley 27321 en concordancia con el
principio tuitivo, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones
derivadas de la relación laboral, la misma que prescriben a los cuatro (4) años,
contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

Artículo 2.- Modificación del Artículo Único de la Ley 27321 Ley que establece
nuevo plazo de Prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, las
mismas que prescriben a los cuatro (4) año, contados desde el día siguiente en que
se extingue el vínculo laboral, quedando redactado al incorporar el segundo artículo
precedente de la siguiente manera:

Son causales de interrupción del plazo de prescripción laboral los
siguientes:

- a) La sola reclamación que realice el trabajador a su empleador a través de
documento de fecha cierta cuya duración permanece en tanto no exista
un pronunciamiento escrito y final a cargo del empleador.
- b) La sola presentación de la demanda por mesa de partes del poder judicial
y su duración permanece mientras no se otorgue una sentencia firme.

Artículo 3.- Adecuación a la Ley

El Poder Ejecutivo adecuará el Artículo Único de la Ley 27321 y las demás normas
correspondientes, conforme a lo previsto en la presente ley, en un plazo máximo

de 30 días calendarios, contados a partir de su publicación en el diario oficial El Peruano, bajo responsabilidad.

FIRMAS DE CONGRESISTAS

EXPOSICION DE MOTIVOS

Antecedentes

Con fecha 21 de julio del 2000, se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, dicha ley tiene como objeto incorporar las nuevas causales de interrupción del plazo prescriptorio en el Artículo Único de la Ley 27321 en concordancia con el principio tuitivo.

En el Derecho Laboral peruano la prescripción ha objeto de diversas regulaciones a través del tiempo. En el pasado reciente, la Constitución Política 1979 estableció en su artículo 49 que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años; posteriormente, la Constitución Política 1993 no fijo plazo expreso para las acciones laborales, que recién fue fijado por la Ley N° 26513 publicada en julio 1995, y recogida después por la Primera Disposición Complementaria del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, a su vez fue derogada por la Ley 27022, publicada en diciembre 1998, que estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 15 años; esta última derogada por la Ley 27321 publicada en julio del 2000, que establece finalmente que las acciones por derechos laborales prescriben a los 4 años, contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

Considerando que una gran masa de trabajadores en relación a la estabilidad o seguridad del empleo no tiene garantías razonable que prefieren no correr el riesgo de ser desprotegidos de su principal fuente de trabajo que le sirve de sustento familiar y personal; y por continuar prefiriendo el vínculo laboral y no demandar a su empleador, situación que es importante definir porque implica la interrupción de la prescripción, que inicia cuando es exigible el derecho o cuando termina la relación laboral.

En la actualidad, el ordenamiento jurídico laboral presenta una serie de deficiencias a la hora de interpretar las leyes, la cual ocasiona un sinnúmero de problemas. Por ello, cuando se analizó a profundidad que la Ley 27321 en relación al plazo de prescripción es insuficiente, más aun sino determina cuales son las causales de interrupción del mismo, de tal manera que manera que a la presentación de la demanda en el plazo de ley solo se examina el cumplimiento del plazo mas no las razones; sin embargo consideramos de importancia consignar en la 27321 de manera textual cuales son las causales que impliquen que el plazo de prescripción se interrumpa, a fin de salvaguardar el derecho de los trabajadores, debido a una negligencia por parte de su abogado o por limitaciones económicas frente al

profesional se ve impedido de acudir a la instancia judicial no siendo su voluntad extinguir sus derechos laborales.

Fundamentos

La nueva ley procesal del trabajo hasta a la fecha, en lo referente a la interrupción de la prescripción no cuenta con un artículo en la cual explique textualmente, omisión que permite recurrir a normas supletoria del código civil o procesal procesal civil por parte de los operadores jurídicos. Que muchas veces pueden ser mal interpretadas por ciertos juristas por desconocimiento de los aspectos laborales. Sin embargo, en la norma deben figurar las causas específicas como deben interrumpirse el plazo de prescripción, es decir deben ser exhaustivas para ser consideradas en la ley para regular todo lo relacionado a esta materia, así se evitaría la aplicación supletoria que pueden dar lugar a diferentes interpretaciones, que terminarían tergiversando instituciones laborales.

La interrupción de la prescripción consiste en la cancelación del lapso del plazo transcurrido hasta que aparece la causal y en inicio de una nueva cuenta. En otras palabras, la aparición de una causal de interrupción del plazo de prescripción, fija un nuevo termino inicial para dicho plazo y, el conteo anterior, es como si no hubiera existido.

En lo referente al principio tuitivo este está vigente y sigue desarrollándose en diferentes país de Europa y latinoamericanos, este principio está regulado internacionalmente en la O.I.T en su Cara Constitutiva, en la Declaración Americana de los Derechos Humanos, la Convención América sobre Derechos Humano “ Pacto de San José de Costa Rica”, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y muchos otros, todas estas normativas tienen un factor común : buscan una protección eficaz sobre los derechos del trabajador.

Desde esta óptica teniendo en cuenta el principio tuitivo no es posible aceptar la renuncia a los derechos laborales fundamentales, significa que es imposible jurídicamente el privarse voluntariamente de los beneficios propios concedidos por el derecho laboral, es decir ningún trabajador se puede despojar así mismo de las posibilidades que se establecen para su beneficio personal, haciendo ineficaz la privación voluntaria de derechos laborales que han sido reconocidos legal o convencionalmente.

Según un reporte de oficial del INEI la PEA ocupada a nivel nacional fue de 10 millones 913 mil 951 (69.6%) personas de las cuales su participación es: mujeres 74.7% (5 millones 408 mil 121) y hombres 65.2% (5 millones 505 mil 830).

Por otro lado, según el INEI en las empresas que cuentan con más 51 trabajadores del sector formal de la economía, que brindan a sus trabajadores protección social la PEA es de 13.5% (2 millones 114mil 938 trabajadores de los cuales son: Hombres 15.2% (1 millón 284mil 618) y Mujeres 11.5% (830 mil 320).

Estas cifras nos demuestran que urgen que en nuestro país se incorporen en la ley 27321 las causales de interrupción del plazo prescriptorio, así como se viene

implementando en otros países, lo que garantizara el derecho de los trabajadores en concordancia con el principio tuitivo laboral.

Como es sabida la Ley 27321 contiene un Artículo Único, cuyo contenido es “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro (4) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”.

Como se puede apreciar, la ley es tajante en lo referente a la prescripción para iniciar las acciones legales. Sin abordar ningún tipo de otras situaciones y aspectos en todo lo relacionado sobre suspensión o interrupción, cuales son reguladas en el Código Civil Peruano.

Más aun la ley no ha tomado en cuenta los principios de progresividad, donde el Estado debe garantizar el efectivo goce de los derechos de acuerdo con las necesidades del trabajador, asimismo, al no tomar en cuenta la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador de acuerdo con el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

En relación a la incorporación de las causales, son importantes porque debemos precisar como lo expresa la primera causal de interrupción propuesta, se debe que al momento que los trabajadores inician su procedimiento administrativo al presentar documento por vía notarial o administrativamente, desde este momento se interrumpe la prescripción, aunque el empleador se demore para respuesta. Esto va permitirles a los trabajadores prever y poder agilizar el reclamo de sus derechos laborales. Por otra parte, en la segunda causal de interrupción propuesta, es importante porque va a permitir a los trabajadores que, al momento de presentar su demanda en mesa de parte, comienza la interrupción de la prescripción, am margen de la carga procesal que tenga el juzgado y pueda admitir la demanda y proceda emplazar al empleador, esto va a permitirle a los trabajadores poder realizar los trámites y poder agilizar sus reclamos de sus derechos laborales. Más aun sabiendo que todo el procedimiento concluye cuando se emita una sentencia firme por parte del juzgador.

Por otro lado, tenemos que, en la legislación comparada como los países, de Costa Rica, México, Chile y otros, donde el deudor haga de la obligación a favor del acreedor sea esta cualquier gestión judicial o extrajudicial, o en sede administrativa, tendente a que se satisfaga los derechos pretendidos constituyen un hecho capaz de interrumpir el plazo de prescripción.

Es por ello, importante que estas causales se incorporen en la ley 27321, lo que permitirá que la gran masa de trabajadores inicie el reclamo de sus derechos labores respetando los principios laborales de progresividad e irrenunciabilidad, de acuerdo con la Constitución Política en concordancia con el principio de tuitiva laboral.

Finalmente, teniendo en cuenta que una gran masa de trabajadores viene perdiendo sus derechos laborales por cuestión de la prescripción, y al no consignarse textualmente cuales sin las causales que implique que el plazo de prescripción se interrumpa, se hace necesario incorporar en la ley 27321 las causales de interrupción del plazo de prescriptorio en concordancia con el principio

tuitivo laboral. Además, teniendo presente el inciso 2 del artículo 236 de la Constitución Política del Perú.

Efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional

La presente iniciativa se sustenta en el marco constitucional de los Artículos 26 Inciso 2 que establece “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley” y el Artículo 22 que indica “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar y un medio de realización de la persona”.

Análisis costo beneficio

La presente iniciativa no generara ni costos ni gastos al tesoro público, por ser exclusividad para la administración privada, por el cual el empleador debe prever los medios económicos suficientes para cancelar las obligaciones que demanda los derechos de los trabajadores.

Finalmente, la presente iniciativa legislativa pretende beneficiar aproximadamente a de 400 mil trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 que tendrían la oportunidad de poder realizar sus trámites y reclamar sus derechos laborales.

Vinculación con el acuerdo nacional

La presente propuesta legislativa está relacionada con las siguientes políticas de Estado:

Promoción de igualdad de oportunidades sin descremación (Política 11), Acceso al empleo pleno, digno y productivo (Política 14) y Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia en independencia Judicial.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ VASQUEZ JOSE ARQUIMEDES, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "

"Las causales de interrupción del plazo prescriptorio en la ley 27321 y el principio tuitivo,
Año 2022"

", cuyos autores son CASTILLO BENITES PABLO, PINTADO CASTILLO DANIEL ANTENOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ VASQUEZ JOSE ARQUIMEDES DNI: 42172205 ORCID: 0000-0002-3648-7602	Firmado electrónicamente por: ARQUIMEDES el 01- 12-2022 11:14:30

Código documento Trilce: TRI - 0460338