



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Plazo De Caducidad Laboral Y La Impugnación Judicial De  
Una Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Pascual Flores, Miriam Patricia ([orcid.org/0000-0002-0698-953X](https://orcid.org/0000-0002-0698-953X))

Quesquen Laos, Carlos Franchescoly ([orcid.org/0000-0001-9062-3866](https://orcid.org/0000-0001-9062-3866))

**ASESOR:**

Mg. Vildoso Cabrera, Erick Daniel ([orcid.org/0000-0002-0803-9415](https://orcid.org/0000-0002-0803-9415))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral Y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

**LÍNEA DE ACCIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Hoy veo llegar a su fin una de mis metas trazadas, dando gracias a Dios y dedicar este trabajo a quienes me inspiraron, me ayudaron a llegar donde he llegado, a mis padres Isidro y Miriam, por ser los autores principales de mi vida, que me animaron constantemente para alcanzar todos mis anhelos. Ustedes son mi principal motivación.

**Patricia**

A mi querida Familia por darme su apoyo y amor incondicional en todo momento, motivándome a seguir adelante en mi vida personal y profesional, es a ellos a quien le dedico este trabajo, mi agradecimiento y todo mi amor.

**Carlos**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por darnos la oportunidad de seguir avanzando y a nuestro Asesor de Tesis Mg. Erick Vildoso Cabrera, quien con su dedicación y apoyo nos brindó las facilidades para el desarrollo y culminación de nuestro trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo Y Diseño De Investigación:.....	16
3.2 Categorías, Subcategorías Y Matriz De Categorización:.....	16
3.3 Escenario De Estudio:.....	17
3.4 Participantes:.....	17
3.5 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos: .....	18
3.6 Procedimientos:.....	18
3.7 Rigor Científico: .....	18
3.8 Método De Análisis De La Información: .....	19
3.9 Aspectos Éticos:.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	21
4.1 RESULTADO.....	21
4.2 DISCUSIÓN:.....	30
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS: .....	36
ANEXOS .....	40

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tipo cualitativo, se realizó con el objetivo de identificar la influencia de la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de sanciones distintas al despido - suspensión sin goce de haber.

Nuestro escenario de estudio estuvo constituido por 8 abogados litigantes especialistas en materia laboral del Distrito de Chimbote, los cuales fueron entrevistados para conocer a través de su experiencia sobre la influencia del acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, sobre aplicación del plazo de caducidad laboral previsto en el Art N.º 36 del Decreto Supremo N.º 03-97-TR a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, así como también el análisis jurídico y jurisprudencial sobre un proceso laboral recaído en el Exp N.º 01325-2020-0-1501-JR-LA-03 sobre impugnación de sanción disciplinaria impuestas por el empleador

Los resultados obtenidos demostraron que por mayoría los abogados entrevistados coinciden que resulta necesario regular el plazo de caducidad laboral para impugnar sanciones distintas al despido, asimismo que no resulta favorable para el trabajador aplicar lo acordado en el IX Pleno, porque vulnera los derechos del trabajador accionante

**Palabras Clave:** Caducidad Laboral, sanción disciplinaria, principio de legalidad, aplicación analógica, Indubio pro operario.

## **ABSTRACT**

The present qualitative research work was carried out with the objective of identifying the influence of the application of the labor expiration period in the process of challenging sanctions other than dismissal -suspension without pay.

Our study scenario consisted of 8 litigation lawyers specialized in labor matters from the District of Chimbote, who were interviewed to learn through their experience about the influence of agreement 3.1 of the IX Supreme Labor Jurisdictional Plenary, on application of the labor expiration period. provided for in Art No. 36 of Supreme Decree No. 03-97-TR to the processes of challenging suspension sanctions without pay, as well as the legal and jurisprudential analysis of a labor process committed in Exp N. ° 01325-2020-0-1501-JR-LA-03 on challenging the disciplinary sanction imposed by the employer

The results obtained showed that the majority of the interviewed lawyers agree that it is necessary to regulate the expiration period to challenge sanctions other than dismissal, likewise that it is not favorable for the worker to apply what was agreed in the IX Plenary, because it violates the rights of the plaintiff worker.

**Keywords:** Labor Expiration, disciplinary sanction, principle of legality, analogical application, Indubio pro operio.

## I. INTRODUCCIÓN

El alcance de la presente investigación se origina en los procesos de impugnación de sanción disciplinaria laboral; ya sea amonestación o suspensión sin goce, respecto de las cuales según la casuística la norma de la materia no ha fijado un plazo de caducidad.

Respecto a ello en el ámbito judicial han surgido controversias de interpretación de la norma por parte del Juez al momento de considerar el plazo que se debe aplicar en el supuesto caso que el empleador (demandado), planteara una excepción de caducidad en un proceso de impugnación de sanción, conforme lo establece el Art N.º 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que algunos órganos jurisdiccionales resuelven argumentando que se debería aplicar, toda vez que la sanción materia de impugnación proviene de la manifestación de la facultad sancionadora del empleador al igual que el despido. Por otro lado, en sentido contrario argumentan que la norma no se debe aplicar por analogía, porque restringen los derechos del trabajador.

Para unificar criterios de interpretación la Corte Suprema ha emitido el IX PLENO JURISDICCIONAL – 2022, acordando establecer que el plazo de caducidad para impugnación de sanciones laborales distintas al despido es de 30 días conforme lo establece el Decreto Supremo.

Entonces surge la interrogante: ¿Como la aplicación del plazo de caducidad laboral influye en el proceso de impugnación de sanción disciplinaria laboral?

Por lo que resulta necesario, analizar cómo influye la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación para sanciones laborales, teniendo en cuenta que el Título Preliminar del Código Civil en su Art.º VIII, estipula que los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, en ese sentido su influencia sería de manera positiva; asimismo en el Código Civil, Art. 2004 señala sobre los plazos de caducidad deben ser fijados por ley; y no se debe establecer por un pleno jurisdiccional, en ese sentido, su influencia sería negativa, porque transgrede el principio de legalidad en la fijación de los plazos de caducidad.

Entonces resulta también importante determinar la afectación al principio de legalidad en la fijación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de sanción laboral.

Asimismo se explica cuál es la relación que existe entre la aplicación analógica con el principio Inbubio pro operario en la aplicación del plazo de caducidad laboral.

En síntesis, el objetivo principal es analizar la correcta aplicación del Art.º 36 del D.S N° 003 – 97 TR, en los procesos de impugnación de sanción, puesto que, al existir diferentes sentidos de interpretación, se debe identificar que norma o principio resulta aplicable en pro del trabajador por ser la parte afectada con la sanción.



## II. MARCO TEÓRICO

En este trabajo se revisaron en detalle los informes preliminares con los supuestos de la investigación jurídica, teniendo en cuenta los requerimientos del ámbito internacional:

Gisela Herlitz Flores y Luis Vega Herrera (2019) en su investigación para obtener la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales titulado “El Principio De Proporcionalidad En El Ejercicio Del Poder Disciplinario Del Empleador” realizaron una investigación en la Universidad de Chile – 2019, quienes realizaron un análisis del examen relacional entre el principio de proporcionalidad y del debido proceso en el régimen disciplinario, donde en las conclusiones dan cuenta de los requerimientos que el debido proceso impone a la proporcionalidad en sede laboral – disciplinaria, entre la tipicidad legal de la sanción disciplinaria objeto de nuestra estudio.

Andrés Bejarano Hernández, Barcelona – España, en su trabajo para obtener su doctorado “La extinción De Derechos En El Derecho Laboral” realizó una investigación en la Universidad Pompeu Fabra en la facultad de Derecho, realizando un análisis doctrinario y jurisprudencial sobre los tipos de caducidad como la caducidad de origen legal y convencional, además determinar la norma aplicable en los diversos plazos; pues establece que, sólo es aquella cuyo origen esté en una norma legal, en el supuesto de concurrencia de normas que fijaran plazos de caducidad distintos para el mismo supuesto se establecerá un plazo a un derecho cuyo ejercicio no estaba sometido a límite temporal por la norma de mayor rango. En estos casos se determinará, cuál resulta aplicable acudiendo a mecanismo y principios de aplicación de normas.

En cuanto antecedentes de nivel nacional se describen los siguientes:

Adriana Andrea Minaya Duffoó, Lima – Perú, (2018), en su tesis para obtener título su segunda especialidad en Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, elaboró la investigación “El derecho de defensa y la potestad disciplinaria en la imposición de sanciones distintas al despido”, realizado en la Universidad Católica del Perú, se plantea si la norma laboral garantiza el respeto de derechos fundamentales y del debido procedimiento, Es así que indica sobre el marco de

la imposición de sanciones disciplinarias menores al despido; que no existe un procedimiento previo a la sanción, además realiza un análisis de las sanciones menores que también resultan ser gravosas y afectan los derechos del trabajador. Por lo que concluye que debe regularse esta situación con la finalidad de brindar la adecuada protección de los derechos del trabajador.

Williams Jorge San Miguel Tasayco, Lima - Perú, (2021) realizó un estudio en la Universidad Autónoma del Perú sobre “Caducidad Laboral para Despido Arbitrario” en su tesis para obtener el título de abogado, aborda la necesidad de asegurar una norma favorable para el ejercicio del derecho de acción, tutela jurisdiccional y las garantías constitucionales. Considerando que, en la actualidad, nuestra legislación laboral no podría regular mecanismos que permitan una interpretación más fácil para enfocar otros problemas que pueden interrumpir el plazo para tomar medidas contra el despido arbitrario. El enfoque utilizado fue cualitativo y el diseño fue no experimental, transversal, lo que permitió el análisis de causas, causas y consecuencias de la citada investigación. La herramienta que desarrollé fue una entrevista con cierto grupo de expertos en derecho laboral. Finalmente, se concluye que en la legislación citada, la caducidad del trabajo y sus condiciones, de acuerdo con la figura jurídica del despido arbitrario, fijan límites para asegurar una tutela procesal efectiva, pues las condiciones son abreviada y la norma señala las condiciones de suspensión, no puede extenderse a otros supuestos que permitan el mismo modo de ejecución.

Según Exp. N° 01325-2020, tramitado en la Corte Superior de Justicia de Junín, seguidos por Gómez Campomanes Lili Lisbet y la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. emite una sentencia **DECLARANDO: Fundada** la demanda sobre Impugnación de Sanción disciplinaria a fin de que se ordene la nulidad e ineficacia del Memorándum N° 10606-2020-G-CMACHYO con el que se le sanciona con más de cinco días de suspensión sin goce de haber. E infundada la excepción de la Caducidad deducida.

De igual manera La Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, **RESUELVE: Confirmar** la sentencia que declara infundada la excepción de caducidad propuesta.

Por otro lado, la Sala Plena de la Corte Suprema, para unificar criterios ha desarrollado el IX Pleno Jurisdiccional Laboral – 2022, mediante acuerdo 3.1: ha determinado aplicar un plazo para impugnar una sanción laboral, el mismo que se establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, indicando treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida. Al existir una semejanza entre la institución regulada por la norma en mención y el hecho no regulado, teniendo en cuenta que todas las sanciones provienen de la potestad disciplinaria del empleador.

La Real Academia de España, etimológicamente, proviene de las expresiones latinas CADUCUS y CADERE, que significa que la ley deja de estar en vigor y significa, entre otras cosas, la cesación de derechos, funciones, instancias. o. recursos y otros. Por tanto, cuando esta palabra se interpreta en su sentido jurídico, significa anuncios o advertencias futuras y extinción inexorable de los derechos en el tiempo.

Según el profesor español Bernardo Gómez Corraliza da cuenta de un concepto más autónomo y sostiene que la caducidad es la figura jurídica que determina de modo automático; la extinción de derechos, poderes o facultades si no se realiza un acto específico dentro del plazo fijado por la ley’.

Es así que la doctrina al referirse al principio de legalidad como parte del Debido Proceso, pues establece un límite a la potestad sancionatoria. En virtud de este principio, las faltas y prohibiciones deberán estar adecuadamente normadas o tipificadas, evitando la aplicación por analogía de conductas censurables.

Fernández. Toledo (2016), define a la sanción disciplinaria como una medida adoptada por parte del empleador, en menoscabo del trabajador que ha cometido una falta, esto es en base a la inobservancia de sus obligaciones laborales, También lo clasifica en sanciones conservativas, cuya aplicación no implica ruptura del vínculo laboral, busca que el trabajador rectifique su conducta y optimice su capacidad laboral, se refiere a faltas que no son graves. Tales como la amonestación verbal y la amonestación escrita, así como las que violentan derecho del trabajador como ocurre con la suspensión que afecta el salario. Por otro lado, las sanciones extintivas son aquellas que implican el

término del vínculo laboral como resultado a la gravedad de la falta cometida por el trabajador; es decir al despido constituye la única sanción extintiva.

La suspensión sin goce de haber, radica en suspender de manera temporal la obligación del trabajador de prestar servicios y del empleador en pagar la remuneración como consecuencia de la falta moderada o de la reiteración en las faltas leves.

Con respecto a la impugnación de sanción disciplinaria, la norma no precisa la posibilidad que el empleador establezca en su empresa un procedimiento para impugnar la medida sancionatoria impuesta, no obstante ello no significa que vía RIT (Reglamento Interno de Trabajo) lo instaure; Lo que es evidente que en un Estado de derecho, el ejercicio de dicha potestad tiene que ser objeto de control jurisdiccional, sea para que el juzgador ordene su revocatoria, reforme o gradúe , una sanción disciplinaria impuesta como consecuencia del ejercicio irregular de la potestad sancionadora.

Con la finalidad de proteger los intereses del trabajador, es menester que se regule el plazo de caducidad para impugnar las sanciones laborales impuestas. Del mismo modo, resulta necesario que la impugnación se realice mediante un proceso abreviado laboral, al tratarse de un problema que merece una tutela urgente para no afectar la seguridad jurídica en las relaciones laborales. El estipulado plazo de caducidad para impugnar el despido, debe ser considerado como referencia para fijar un plazo para la impugnación de las sanciones disciplinarias.

El Diccionario de la Real Academia Española, define a la analogía como la relación semejante entre cosas diferentes y aplicado al Derecho admite la posibilidad de aplicar una norma a un supuesto similar no regulado, siempre que existan identidad esencial entre ambos supuestos.

En sentido amplio, la analogía se utiliza para suplir una situación no regulada, pero se considera que debería haberse previsto.

En sentido general el In Dubio Pro Operario significa que, en caso de duda, es a favor del trabajador". Este Principio general del derecho laboral ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto de

normas, es decir el Juez ante la disyuntiva de aplicar dos o más reglas distintas para resolver un conflicto jurídico deberá optar por la interpretación que le sea más favorable al trabajador.

Por su parte juristas alemanes como GRAWEIN y ROSENBERG, desglosan las referidas instituciones, GRAWEIN en su obra, postula que existen derechos con un plazo limitado de vida para ser ejercidos y una vez transcurrido se extinguen. En relación a la caducidad, el tiempo determina el principio y el fin del derecho. La teoría de GRAWEIN es admitida, en primer lugar, por la doctrina italiana, francesa y española, siendo los autores italianos los que mejor han ahondado sobre el concepto de caducidad, afirmando que el transcurso del tiempo útil para el ejercicio del derecho sería la cosa principal, y secundario el no ejercerlo en sentido objetivo.

Alvarado Velloso, sostiene que “prescriben los derechos” y “caducan las acciones” sin embargo, la tesis que prescriben los derechos, no logra explicar el fenómeno de la obligación civil que se ve extinguida por la prescripción opuesta por el deudor, que subsiste como obligación natural. En efecto, si lo que extingue y aniquila la prescripción es el derecho subjetivo mismo, ¿Cómo puede este sobrevivir como obligación natural? La única respuesta posible a esta interrogante es lo que prescribe es la pretensión, y no la acción ni el derecho, siendo la teoría ampliamente explicada para el fenómeno de los derechos sometidos a caducidad, que para su ejercicio requieren la promoción de una acción, sin embargo la teoría falla cuando se trata de derechos puramente potestativos, o “derechos de opción”, que no necesariamente deben ser ejercidos mediante la promoción de una acción, sino solamente se requiere de un acto positivo o negativo por parte del interesado.

De acuerdo con el primer criterio, la sanción laboral frecuentemente se le define como: La medida empresarial que se le impone al trabajador y tiene como objeto castigar o prevenir un incumplimiento laboral por parte del trabajador asegurando el correcto orden de la empresa.

Esa teoría postula que la sanción disciplinaria se equipara a las sanciones impuestas por el derecho penal, en cuanto a la similitud en las funciones que cumplen al tener ambas funciones de castigo o prevención

De acuerdo con el segundo criterio se refiere a la sanción laboral, como el hecho que desencadena su imposición. Esta teoría nos dice que "sanción es toda medida empresarial impuesta frente a un hecho ilícito" que se tipifica como infracción disciplinaria, implica que la medida impuesta por el empleador, es en respuesta a toda acción u omisión, por parte del trabajador.

De acuerdo con el tercer criterio, el concepto de sanción disciplinaria laboral está conformado por las fuentes donde se encuentran recogidas, estas pueden variar según el ordenamiento jurídico a otro. Esta teoría postula que al imponer una medida punitiva al trabajador infractor esta tiene que estar determinada en la ley.

**DERECHO COMPARADO:**

TABLA1.

**Países que cuentan con una legislación sobre plazo de caducidad para sanción disciplinaria.**

PAISES	LEY	DESCRIPCION
<b>ARGENTINA</b>	Ley de Contrato de Trabajo Art.º 67	Establece que el trabajador tiene treinta días para impugnar la sanción desde que es notificado, vencido este plazo, se tendrá por consentida.
<b>ESPAÑA</b>	Ley de procedimiento Laboral Art.º 113 y 114	Fija un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del día en que se produce el despido.
<b>CHILE</b>	Código de Trabajo El Art. 168	Regula un plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación del trabajador de sus labores.

## **2.1 JURISPRUDENCIA NACIONAL:**

- CASACION N° 335-2010 CUSCO emitido por la Sala del Derecho Constitucional y Social transitoria, donde precisa en su considerando décimo primero, el derecho laboral se inspira en principios fundamentales tales como:
  - a) Indubio pro operario. – Razonamiento lógico que debe realizar el juzgador para elegir entre dos o más sentidos posibles de una norma, de manera que resulte la más favorable para el trabajador
  - b) Aplicación de la norma más favorable. - Al existen varias normas para una situación jurídica, se debe aplicar la más favorable para el trabajador.
  - c) Condición más favorable. - Admite la existencia de una situación concreta reconocida y determina que deben ser respetadas, en la medida que sea más favorable al trabajador.
  
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - EXP N.º 00008-2005-AI.

Precisa que el principio Indubio pro operario resulta aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de la norma, EL TC considera que la imposición del referido principio debe estar sujeta a ciertas consideraciones:

  - a) Existencia de una norma jurídica, que ofrece varios sentidos de interpretación.
  - b) Imposibilidad de satisfacer la incertidumbre jurídica, utilizando métodos de integración jurídica.
  - c) Deber de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayor beneficio al trabajador.
  - d) Impedimento del operador de integrar la norma.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo Y Diseño De Investigación:

##### Tipo de Investigación:

El presente trabajo de investigación de enfoque cualitativo, estudia el contexto natural real y como se genera, interpretando los fenómenos basados en la intervención de sus participantes (Vásquez, 2020).

##### Tipo de Diseño:

El presente trabajo de investigación de tipo de diseño básica, se caracteriza porque se origina y perdura dentro de un marco teórico, cuyo objetivo principal es ampliar el conocimiento científico sin discrepar con ningún aspecto práctico (Álvarez,2020).

#### 3.2 Categorías, Subcategorías Y Matriz De Categorización:

Cabe señalar que las categorías ayudan a idealizar y conceptualizar sistemáticamente la investigación a través de las subcategorías relevantes para esta tesis, además, las categorías son las variables que se separan en: variables independientes y variable dependiente, estas se convierten en puntos importantes y básicos para completar la guía de entrevista. (Sablón y Bermúdez, 2020).

TABLA2.

##### Categoría y Subcategorías

CATEGORIA	SUBCATEGORIA
Plazo De Caducidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicación Analógica De La Ley</li><li>• Principio De Legalidad</li></ul>
Impugnación De Sanción Disciplinaria Laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suspensión In Goce De Haber</li><li>• Indubio Pro Operario</li></ul>



### 3.3 Escenario De Estudio:

El escenario de estudio en la presente investigación, está conformado por el ambiente donde se efectuará la investigación, considerando las interacciones con sus participantes y los recursos que se han trazado para el proyecto (Herrera, 2015)

Teniendo como escenario de estudio a los abogados litigantes especialistas en materia laboral de la Ciudad de Chimbote, como concedores del tema nos ilustraron sobre la realidad de los procesos materia de investigación

### 3.4 Participantes:

La muestra está compuesta por masas de personas de quienes se recauda información y donde además el indagador tiene aproximación (Hernández 2014).

Los participantes lo conforman el Pleno de Magistrados Supremos Laborales (que acordaron y emitieron el IX pleno Jurisdiccional Supremo Laboral), Tercer Juzgado de Trabajo de Junín, recaído en el expediente (1325-2020-0-1501-JR-LA-03) Sobre impugnación de la sanción disciplinaria seguidos por el demandante Gomes Campomanes Lili Lisbet, contra la Caja Municipal de Huancayo (CMAC); Así como los Abogados expertos en materia Laboral.

TABLA3.

ENTREVISTADO	PROFESION	OCUPACION
ARIZOLA RODRIGUEZ FATIMA	ABOGADO	Asesora Legal – Caja Municipal del Santa
CABRERA CAMACHO ALEXANDER	ABOGADO	Asesor Legal Laboral e Inmobiliaria
CORTIJO OSCO SANDRA MARIA EUGENCIA	ABOGADO	Abogada Laboral Independiente
DEVOTO DURAND JUAN CARLOS	ABOGADO	Abogado Laboral Independiente
HURTADO CHANCAFE ALBERTO	ABOGADO	Abogado Especialista Laboral
INFANTES FLORES CEILI RUDDY	ABOGADO	Abogada Laboral Independiente

TUPEZ GUAYAMBAL SANDRA CECILIA	ABOGADO	Abogada Laboral Independiente
ZUCARI GUTIERREZ FIDEL M	ABOGADO	Abogado Laboral Independiente

### **3.5 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos:**

(Vásquez 2020) define a la entrevista como la técnica de recolección de datos conformada por un conjunto de cuestionamientos con el objetivo de recabar información actual en una muestra determinada y análisis documental de fundamentos teóricos, sentencias, doctrinas y derecho comparado.

#### **Entrevista N° 01:**

Que se aplicara a los abogados litigantes especialista en materia laboral, para conocer cómo influye la decisión de aplicar el plazo de caducidad laboral al proceso de impugnación de sanciones distintas al despido y su incidencia directa con su patrocinado (trabajador).

### **3.6 Procedimientos:**

El procedimiento se inició en la fase de agrupamiento, transformación de precedentes y la ratificación de los resultados obtenidos que replicaron a los objetivos planteados. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Se procedió a realizar las entrevistas elaboradas para obtener las opiniones de los abogados, además se realizó la identificación de un proceso laboral sobre impugnación de sanción disciplinaria, que fue analizado en forma conjunta con la jurisprudencia vinculante y los resultados alcanzados, para así lograr los objetivos de la presente investigación.

### **3.7 Rigor Científico:**

Para Suarez Duran (2007) el rigor científico de la investigación estima criterios de valoración de los resultados tales como credibilidad, confirmabilidad, transferibilidad y coherencia de la investigación,

- **La credibilidad:** (validez interna) existe credibilidad mediante el análisis de las experiencias laborales, aportadas por los abogados entrevistados, que detallan la realidad del proceso impugnación de sanción.

- **Confirmabilidad:** Ya que los supuestos jurídicos generales y específicos se relacionaron con los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas.

- **Transferibilidad:** (validez externa) según ello los resultados obtenidos en nuestra investigación, serán de utilidad para los profesionales investigadores que serán de utilidad como antecedentes.

- **Coherencia de investigación:** Ejecuta la discusión de los resultados aplicando la triangulación de métodos con la guía de entrevista, que cumple con los objetivos propuestos de la investigación.

Asimismo la información que inspira la presente investigación tales como antecedentes, marco teórico y conceptual, se ha obtenido a través de la búsqueda de fuentes confiables visitando los repositorios institucionales de las universidades nacionales e internacionales, entidades gubernamentales, bibliotecas virtuales especializadas en Derecho Laboral y revistas indexadas, asimismo para la veracidad del instrumento de recolección de datos como los cuestionarios de entrevista son validados por especialistas en materia laboral debidamente identificados según su trayectoria y prestigio tales como Abogados Litigantes, por lo que se garantiza la originalidad y calidad como principio fundamental del rigor científico, en el presente trabajo.

### **3.8 Método De Análisis De La Información:**

Gallarda (2017) incide que el análisis de los datos implica recopilación y convertirlos en información clara, para luego transferirlos al ordenador del investigador, quien la utilizará de acuerdo con los objetivos establecidos.

Para el análisis, se sometió a un estudio de los resultados obtenidos de la aplicación de entrevistas y recopilación de datos de los expedientes, luego se procedió a realizar la revisión, análisis, discusión de los resultados y conclusiones; orientándolo y relacionándolo con nuestros objetivos y supuesto jurídicos.

### **3.9 Aspectos Éticos:**

Al no observar la ética en la investigación resultaría imperfecta su aplicación, con los implicados y/o incluso ya puesta en demostración será evidenciada con desigualdades, de manera que pondría en sospecha la confiabilidad, profesionalismo y legitimidad del investigador, (Viorato y Reyes, 2019).

Para evaluar los aspectos éticos en la investigación se cumplieron con los parámetros y normas que son de observancia y cumplimiento obligatorio tales como RCU N° 0340-2021-UCV-Código De Ética Actualizado, el código nacional de Integración científica (CONCYTEC) que prueben la adopciones de buenas prácticas y la integridad de la investigación científica, para obtener la originalidad del proyecto, así como a guía de resumen del estilo APA séptimo edición 2020 y/o reglamento de propiedad intelectual que nos permite citar cada fuente bibliográfica respetando la originalidad y autenticidad de la información obtenida.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 RESULTADO

Se presenta los siguientes resultados obtenidos en las entrevistas, instrumento que se utilizó para conocer la opinión según su experiencia de ocho abogados litigantes especializados en materia laboral de Chimbote.

Como **primer** punto, se describe los resultados respecto al objetivo General, que permitió identificar **¿la influencia de la aplicación en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**, para lo cual se aplicó tres interrogantes, los que se desarrollan a continuación.

TABLA4.

<b>PREGUNTA N° 1</b>	<b>De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	Según el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, pues nos da una salida, adoptando un plazo de caducidad no previsto por el legislador.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	No teniendo una norma que lo regule, se debe aplicar la acordada por el pleno ya que se ha realizado en base a una interpretación extensiva del Art.º 36 del D.S – 003 – 97 – TR.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	Es controvertido que al no existir una ley que regule un plazo para impugnar sanciones laborales se optó mediante una supuesta interpretación extensiva, aplicar lo dispuesto en el Art.º 36 del D.S 003 – 97 – TR. Como una suerte de fijación de plazo de caducidad.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Es un acuerdo adoptado por un Pleno Supremo Laboral, con deficiencias, donde no se advierte que existen principios generales de derecho que se contraponen entre sí
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Nuestra legislación no regula en la actualidad, la caducidad para la interposición de impugnación judicial (hay que diferenciar de las administrativas para los servidores del Régimen Publico), por lo que debe existir una regulación. Pues al no existir plazo, tendríamos que usar la prescripción de la acción, siendo de 4 años. Por lo que, resulta adecuado tomar el mismo plazo existente para la interposición de las demandas por despido nulo expresado en el D.S. 003-97 Tr-
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Estoy en desacuerdo porque afecta los derechos laborales del trabajador.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	No se debe aplicar, porque deduce límites al derecho de acción.

<b>ENTREVISTADO 8</b>	El acuerdo merece ser analizado de manera sistemática, desde varias perspectivas jurídicas para llegar a una conclusión si es correcto o no el acuerdo adoptado por el Pleno de Jueces Supremos Laborales.
-----------------------	--

Con relación a nuestra primera interrogante planteada, podemos visualizar que 05 de los abogados entrevistados opinan que no se debe aplicar el mencionado plazo, a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, toda vez que resulta controvertido imponer límites no establecidos por ley a los derechos del trabajador y 03 de ellos opinan que si se debe aplicar, ya que al no existir un plazo se tendría que aplicar el plazo de prescripción. Entonces resulta adecuado tomar el mismo plazo existente para la interposición de las demandas por despido, por lo que se evidencia que la mayoría de abogados recomienda no aplicar el acuerdo 3.1 del IX Pleno.

TABLA5.

<b>PREGUNTA N° 2</b>	<b>En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del plazo de caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	El principio estipula que los magistrados no deben dejar de impartir justicia por vacío de la ley, ante esto corresponden aplicar principios generales del derecho.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Para el trabajador, ante un vacío de la ley se debe aplicar un principio de administración de Justicia contemplado en nuestra constitución.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	El pleno menciona la aplicación analógica de la ley y el principio de legalidad, pero la Sala Plena justifica la mencionada aplicación en el principio de no dejar de administrar justicia por deficiencia de la norma.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Al no existir una norma que regule, los Magistrados tienen el deber de no dejar de impartir justicia por vacío de la ley, para ello han realizado una interpretación extensiva.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	A nuestro entender, nos encontramos ante un vacío de la norma, esto es ante un hecho, constante y permanente de una conducta no regulada. El concepto de in Dubio Pro Operario, según el TC implica elegir una interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de una norma, ya sea porque su contenido sea incierto o indeterminado. Por lo que consideramos que lo que se está buscando

	es regular de manera más adecuada el derecho de accionar del trabajador en este tipo de procesos, y para ello se está regulando de la manera más adecuada, tomando como referente las diversas regulaciones ya existentes.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	El principio que justifica su aplicación es no dejar de administrar justicia por deficiencia de la ley.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	En nuestra Constitución como principio de la función jurisdiccional, es no dejar de administrar justicia.
<b>ENTREVISTADO 8</b>	En mi opinión no existe un fundamento jurídico que justifique su aplicación.

Con relación a nuestra segunda interrogante planteada, podemos visualizar que 07 de los abogados entrevistados opinan que el principio que justifica la aplicación del plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber es el principio de administración de justicia contemplado en el Art.º 139 inc. 8 de la Constitución, en tal caso debe recurrir a la costumbre o a falta de este los principios generales del derecho, por lo que en el IX Pleno se desarrolla los métodos de integración jurídica, como la analogía, es decir una norma jurídica se aplica a un hecho distinto, de aquel que considera el supuesto de dicha norma. Mientras que 01 un solo abogado indica que no existe fundamento jurídico.

TABLA6.

<b>PREGUNTA N° 3</b>	<b>De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	Desde la publicación del Pleno en mención, por un lado, su influencia es positiva ya que otorga seguridad jurídica, y por otro lado su influencia es negativa ya que afecta los derechos del trabajador demandante.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Influye de manera positiva, porque a partir de la dación del IX Pleno, queda zanjado el tema sobre aplicar o no el plazo de caducidad laboral en los procesos sobre impugnación de sanciones como la suspensión sin goce
<b>ENTREVISTADO 3</b>	En mi opinión influye de manera negativa, ya que no se debe aplicar por analogía una norma o ley, cuando restringe derechos del trabajador.

<b>ENTREVISTADO 4</b>	Influye de manera negativa, porque limita derechos del trabajador, límites que no impone la ley.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Resulta importante, teniendo en cuenta que el derecho de acción con respecto a los despidos están regulados en un plazo de 30 días hábiles y el plazo de accionar de cualquier otro derecho laboral, se regula a través de la Ley No 27321, la misma que regula la prescripción, por lo que ante un vacío normativo, debe emplearse la norma que más se apareje al “ hecho” materia de análisis, por lo que la norma descrita resultaría así un antecedente para la regulación del plazo de caducidad de este tipo de sanción.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Según mi punto de vista, sus aspectos son negativos, porque se contraponen a otros principios generales del derecho.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	Influye de manera negativa, porque impone límites no previstos en la ley,
<b>ENTREVISTADO 8</b>	Al imponer límites que no se encuentran en la ley, influye de manera negativa, en perjuicio del trabajador y el derecho de acción.

Con relación a la tercera interrogante planteada, podemos describir que 02 de los abogados entrevistados opinan que influye de manera positiva ya que otorga seguridad jurídica a las relaciones laborales, mientras que 06 abogados entrevistados concuerdan que la aplicación del plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de sanción disciplinaria influye de manera negativa porque impone límites no previstos en la ley.

Como **segundo** punto, se describe los resultados respecto al objetivo Específico, que permitió Establecer **la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber**, para lo cual se aplicó tres interrogantes, los que se desarrollan a continuación.

TABLA7.

<b>PREGUNTA N° 4</b>	<b>De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	Desde la dación del pleno se ha fijado un plazo de caducidad a un supuesto hecho no regulado.



<b>ENTREVISTADO 2</b>	No afecta, porque pasa por un tema y obligación de los Jueces de suplir deficiencias a través de principios o métodos de interpretación.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	Afecta significativamente ya que es un plazo previsto para las acciones contra el despido laboral y no debe aplicarse a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Afecta significativamente ya que es un plazo acordado en el Pleno y no fijado por ley.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Es interesante la proposición, diría que mucho, pero estamos dentro de un derecho del trabajador o una regla de procedimiento, si es el primero debe nacer por la ley, la costumbre o un convenio colectivo, y lo segundo debió nacer solo por ley. Pero nos encontramos que el Juez no debe dejar de impartir justicia ante una ausencia normativa, se opta por tomar una decisión vía sentencia, vía pleno jurisdiccional, lo importante es generar reglas, para la predictibilidad de las decisiones.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Afecta significativamente al principio de legalidad, ya que no está fijado por ley.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	Afecta significativamente ya que la Sala Plena que emito en IX Pleno, al fijar un plazo de caducidad, desvirtuó la función legislativa
<b>ENTREVISTADO 8</b>	Afecta significativamente ya que se pretende extender su aplicación un plazo que se encuentra establecido solo para despido laboral y sus diferentes modalidades y no para sanciones como la amonestación o suspensión sin goce.

Con relación a la cuarta interrogante que se planteó, podemos visualizar que de 03 de los abogados entrevistados inciden que no afecta al principio de legalidad ya que nos encontramos ante una ausencia normativa que debe ser suplida por el Juez con métodos de integración jurídica, así como también 05 abogados entrevistados indican que si afecta significativamente al principio de legalidad, ya que es un plazo de caducidad previsto para las acciones contra el despido y no debe aplicarse a los de impugnación de sanción, además que la Sala Plena que emitió el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral , desvirtúa la función legislativa del Poder Legislativo al fijar un plazo no previsto por ley.

TABLA8.

<b>PREGUNTA N° 5</b>	<b>En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad</b>
----------------------	---

	<b>laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	Sí, porque el pleno adopta un plazo de caducidad que no estaba fijado por ley
<b>ENTREVISTADO 2</b>	No, porque como reitero se ha realizado una interpretación extensiva de una norma para un supuesto jurídico semejante que no ha sido regulado, además en el mismo pleno, la sala plena da cuenta al Congreso la necesidad de poder regular.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	En mi opinión si vulnera ya que solo un plazo de caducidad debe ser estipulado por ley.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Sí, porque el Acuerdo 3.1 del Pleno, más que realizar una interpretación extensiva, lo que hace es fijar un plazo de caducidad.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Aparentemente si lo vulnera, porque dichos plazos son fijados por ley, pero por otro lado, toda las “acción judicial “ tiene que tener un plazo para su interposición, y en este tema, no lo tiene, se estuvo tomando el plazo de la Ley N.º 27321, de cuatro años a partir del cese, pero ello tampoco resulta correcto; Pero el Poder Judicial obliga a los Magistrados a no dejar de administrar justicia, y sobre todo, tratar de reconocer un derecho del justiciable, por lo sí está dentro de sus facultades a través del Pleno Jurisdiccional al tratar de interpretar las leyes existente y adecuarlas al caso concreto.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Si vulnera, porque mediante un pleno no se debe fijar plazos de caducidad.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	Sí, porque la Sala Plena que emito en IX Pleno, solo debió limitarse a ejercer el derecho a iniciativa legislativa.
<b>ENTREVISTADO 8</b>	Sí, porque textualmente la norma prescribe que los plazos los fija la ley y no un Pleno Jurisdiccional como ha sido establecido.

Con relación a la quinta interrogante que se planteó, podemos describir que 02 de los abogados entrevistados indicaron que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral no vulnera el Art N.º 2004 del Código Civil, textualmente prescribe que “Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario, porque solo realiza una interpretación extensiva de la norma, para un supuesto jurídico semejante que no ha sido regulado, por otro lado 06 abogados entrevistados coinciden que la Sala Plena al emitir el acuerdo 3.1 del IX Pleno solo debió limitarse a ejercer el derecho a iniciativa legislativa.

TABLA9.

PREGUNTA N° 6	En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?
ENTREVISTADO 1	Sí, porque a través del pleno se fija un plazo de caducidad, sin embargo, no es el camino correcto.
ENTREVISTADO 2	Claro que sí, ya que se ha visto a través de procesos de impugnación la necesidad de regulación.
ENTREVISTADO 3	Yo creo que es una necesidad urgente, para poder brindar seguridad a las partes procesales sobre todo al trabajador que es la parte más débil y desde ahí saber cuál es el plazo legal que realmente se debe aplicar ante una excepción de caducidad planteada.
ENTREVISTADO 4	Sí, porque quedaría fijado un plazo en el cual todos estamos en la obligación de invocar y respetar sin admitir pacto en contrario.
ENTREVISTADO 5	Si, debe regularse por ley, por cuanto así lo establece el Código Civil, solo por ley se regula la caducidad de la acción.
ENTREVISTADO 6	Sí, debe regularse el plazo de caducidad
ENTREVISTADO 7	Sí, porque los plazos solo los fija la Ley.
ENTREVISTADO 8	Sí, es una necesidad urgente para eliminar toda incertidumbre jurídica.

Con relación a la sexta interrogante que se planteó, podemos visualizar que existe una opinión unánime, de las cuales los 08 abogados entrevistados nos indicaron que, si resulta necesario regularse por ley, por cuanto así lo establece el Código Civil, solo por ley se regula la caducidad de la acción, de manera que brinde seguridad jurídica y elimine toda incertidumbre jurídica en las partes procesales y en la relación jurídica laboral.

Como **Tercer y último** punto, se describe los resultados respecto al objetivo Específico, que permitió **Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber, para lo cual se aplicó tres interrogantes, los que se desarrollan a continuación.

TABLA10.

<b>PREGUNTA N° 7</b>	<b>De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	El fundamento jurídico para no aplicar el plazo de caducidad como lo estipula el pleno, es la aplicación analógica de la ley, porque restringe derechos y no es favorable para el trabajador.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Al no existir una norma que regule el supuesto de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, pues resulta aplicar una norma que regula un supuesto semejante o similar como es el que se encuentra regulado en el Art.º 36 del D.S.003 – 97 – TR, que más que restringir un derecho, brinda seguridad jurídica y elimina toda incertidumbre jurídica sobre plazo de caducidad para impugnación de sanciones distintas al despido.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	El fundamento o principio que se relaciona y resulta más favorable al trabajador, es el que estipulado en el Artº IV del Título Preliminar del Código Civil.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	El fundamento jurídico que más se relaciona es la norma que restringe derechos no se aplica por analogía.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Ninguno, todo acto humano, para poder reclamar, accionar judicialmente debe tener un plazo, ello es el tema de seguridad jurídica, y que los conflictos deben tener un tiempo corto de controversia para ser presentado ante el poder judicial, sino opera la aceptación del mismo por las partes en conflicto.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	El fundamento que se relaciona es el principio de analogía de la ley.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	El Principio de Aplicación Analógica de La Ley.
<b>ENTREVISTADO 8</b>	En diversas sentencias, he podido visualizar que los jueces han optado por rechazar las excepciones de caducidad planteadas, motivadas en que no se debe aplicar dicho plazo.

Con relación a la séptima interrogante que se planteó, podemos establecer que 06 de los abogado entrevistados indican que el fundamento que más se relaciona con el Indubio pro operario es la que se encuentra estipulada en el Art.º 4 de T.P. del C.C sobre de aplicación analógica de la ley, en el sentido de que la norma que restringen derechos no se debe aplicar por analogía, por otro lado 02 abogados entrevistados inciden que resulta aplicable una norma

que regula un supuesto semejante o similar como es el que se encuentra regulado en el Art.º 36 del D.S.003 – 97 – TR, que más que restringir un derecho, brinda seguridad jurídica y elimina toda incertidumbre jurídica sobre plazo de caducidad para impugnación de sanciones distintas al despido.

TABLA11.

<b>PREGUNTA N° 8</b>	<b>En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ¿ya que es una norma que no favorece al trabajador?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	No debe aplicarse.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Por principio In Dubio Pro Operario, corresponde aplicar dicha norma a los procesos de impugnación de sanción.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	Claro que sí, no resulta favorable establecer un plazo de caducidad a través del Pleno, en sentido contrario debe regularse un plazo de caducidad mediante ley.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	Sí, porque es una norma que va en perjuicio del trabajador accionante en un proceso de impugnación de sanción.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Cuando expresamos este principio, estamos hablando de acto que le debe favorecer al trabajador, en este caso al trabajador le interesa un plazo más prolongado para poder tomar la decisión de accionar, mientras más corto, les desfavorece, por lo que el principio in dubio pro operario, no es el indicado.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	No corresponde aplicar el plazo de caducidad laboral.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	No corresponde aplicar porque es una norma que no favorece al trabajador; ya que restringe derechos como a la tutela jurisdiccional efectiva.
<b>ENTREVISTADO 8</b>	Sí, porque es una norma que no favorece al trabajador, por tanto, no debe aplicarse.

Con relación a la octava interrogante que se planteó, podemos describir que 06 abogados entrevistados, concuerdan que por principio de indubio pro operario, aplicar el mencionado plazo de caducidad laboral no resulta beneficioso para el trabajador, porque restringe derechos del trabajador, mientras que 02 abogados entrevistados, indican que cuando expresamos este principio, estamos hablando de acto que le debe favorecer al trabajador, en este caso al trabajador le interesa un plazo más de prolongado para poder tomar la

decisión accionar, mientras más corto, les desfavorece, por lo que el principio in dubio pro operario, no es el indicado.

TABLA12.

<b>PREGUNTA N° 9</b>	<b>En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?</b>
<b>ENTREVISTADO 1</b>	Debe ser mayor a 30 días.
<b>ENTREVISTADO 2</b>	Debe ser menor a 30 días, ya es tarea del Legislativo que lo regule por ley.
<b>ENTREVISTADO 3</b>	Creo que debe ser menor, por lo que también el tema de discusión pasa por un problema de regulación que se debe invocar.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	En mi opinión debe ser el mismo.
<b>ENTREVISTADO 5</b>	Resulta ser razonable el de 30 días hábiles, si aporrea el despido se le da 30 días, para un acto mucho menor también se le puede dar 30 días, por lo que si resulta razonable.
<b>ENTREVISTADO 6</b>	Debe ser igual a 30 días regulado por ley.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	Se debe regular un plazo mayor al establecido
<b>ENTREVISTADO 8</b>	En mi opinión debe ser menor de 30 días.

Con relación a la novena interrogante que se planteó, podemos visualizar que existen opiniones diversas, porque cada abogado entrevistado indica que podría ser mayor, menor o igual, pero coinciden que sea determinado por ley.

#### **4.2 DISCUSIÓN:**

Considerando los resultados de nuestra investigación en cuanto a las respuestas de los abogados, podemos evidenciar que las categorías fueron presentadas para alcanzar los objetivos generales y específicos de la presente investigación.

En cuanto al **OBJETIVO GENERAL**, orientado a analizar la influencia de la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, se desarrolla en el la Sala Plena de Jueces Supremos Laborales de la Corte Suprema en el Acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, donde se acordó que el plazo para impugnar

sanciones laborales es el que se encuentra establecido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de treinta días hábiles, al respecto se ha podido evidenciar a través de las entrevistas realizadas que aplicar el referido plazo resulta controvertido ya que impone límites al trabajador, como el derecho de acción, esto se puede corroborar si analizamos el proceso laboral sobre impugnación de sanción disciplinaria recaído en el Exp N° 01325-2020-0-1501-JR-LA-03, en los seguidos por Gómez Campomanes Lili Lisbet, contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A donde El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo, emitió la Sentencia N° 47-2021- 3°JTH, en la que **RESUELVE**: declarar **FUNDADA** la demanda de Impugnación de sanción disciplinaria e infundada la excepción de caducidad planteada por el demandado; la misma que fue **CONFIRMADA** por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo Sentencia De Vista N° 609 – 2021, donde podemos analizar que ambos órganos jurisdiccionales consideran que el art. 2004 del C.C prescribe que los plazos de caducidad los fija la ley, Siendo que los plazos y sus efectos de caducidad una vez superados, son únicamente determinados por ley. Asimismo indica que la Corte Suprema en la Casación N° 592-96, ha declarado “Las normas que tienen naturaleza jurídica sancionadora deben ser interpretadas de manera restrictiva de acuerdo al principio contenido en el artículo cuarto del Título Preliminar del Código Civil: en razón que la excepción deducida se realiza bajo la figura de aplicación analógica y su alcance se restringe a solo dicho supuesto factico – despido, por lo que se concluye que aplicar el plazo de caducidad laboral para despido a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, influye negativamente en razón que su aplicación sería en perjuicio al accionante en su derecho de acción y acceso a la justicia.

Respecto al **PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO**, orientado a determinar la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber, comprendida en el acuerdo 3.1 del IX Pleno y el principio de legalidad, al respecto se ha podido evidenciar a través de los resultados obtenidos, que el plazo de caducidad establecido, solo es para accionar contra el despido que caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho, mas no establece plazo alguno para sanciones distintas al despido como la suspensión sin goce haber, por lo que los integrantes

de la Sala Plena que emitieron el Pleno, solo debieron limitarse a dar cuenta de la necesidad de regulación de un plazo de caducidad para sanciones distintas al despido, por otro lado en número minoritario de abogados entrevistados manifiestan que no existe ninguna afectación o vulneración por lo que al no existir norma que lo regule; se debe proceder como lo estipula el inc.8 del Art 139 de la Constitución, asimismo se debe considerar que las faltas y las sanciones derivan de la facultad sancionadora del empleador o del Derecho Sancionador, por lo que sus reglas se asemejan con las del Derecho Penal, entonces resulta fundamental respetar, los principios de legalidad entre otros; por tanto, no puede soslayarse un elemento capital como el plazo de caducidad, por lo que se concluye que el IX Pleno Jurisdiccional afecta significativamente al Principio de legalidad para fijar un plazo de caducidad como establece el Art.º 2004 del Código Civil.

Acerca del **SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO**, orientado a establecer la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber, al respecto se ha podido evidenciar a través de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas, que el fundamento jurídico que predomina es el de aplicación analógica de la ley, el mismo que se relaciona directamente con el principio indubio pro operario, también resulta necesario realizar un análisis jurisprudencial del Principio Indubio Pro Operario, para lo cual se cita a la Casación Laboral N° 335 - 2010 – Cusco, donde se precisa que el derecho laboral se inspira en principios que constituyen el fundamento del sistema jurídico del trabajo y dentro de estos tenemos el principio protector que se expresa en tres formas diferentes que a continuación se detallan:

a)Indubio Pro operario.- Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma el que sea más favorable al trabajador, al respecto el Pleno menciona que es posible aplicar el plazo de caducidad laboral para despido a los procesos de impugnación de sanción disciplinaria, toda vez que una falta no siempre conlleva a la terminación de la relación laboral, ya que es posible que se impongan al trabajador sanciones menos gravosas como las amonestaciones y suspensión sin goce, entre otras,



por lo que existe una semejanza entre la norma en mención y el hecho no regulado, por lo que a igual razón atañe igual derecho, asimismo menciona que si bien el artículo 2004 del C.C indica que los plazos los fija la ley; al existir un vacío normativo respecto al plazo para cuestionar sanciones distintas al despido, debemos recurrir a los métodos de integración jurídica, como la analogía jurídica porque la ley que restringe derechos no se aplica por analogía, como lo establece el Art IV del T.P del C.C, esta última resulta ser el sentido de la norma que más favorece al trabajador.

b) Aplicación de la norma más favorable. – Al existir diferentes normas aplicables a una misma situación jurídica, se debe aplicar la que más favorece al trabajador, al respecto uno de los abogados entrevistado experto en derecho laboral manifestaba que se estuvo tomando el plazo de prescripción de la Ley N.º 27321, de cuatro años a partir del cese, y ahora a partir de lo acordado en el IX Pleno resulta aplicable el artículo 36º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que resulta más favorable para el trabajador aplicar plazo de prescripción para impugnar sanciones distintas al despido, salvo que se fije mediante ley un plazo de caducidad para este supuesto no regulado.

c) Condición más favorable. - Supone la existencia de una situación concreta reconocida que deben ser respetadas en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma, al respecto cuando analizamos el proceso sobre impugnación de sanción disciplinaria recaído en Expediente N° 01325-2020, donde la demandada solicitaba que a la pretensión de impugnación de sanción administrativa, se aplique el plazo de caducidad para despido, no obstante, pudimos verificar que tanto como el Juzgado Especializado y la Sala Laboral, al momento de resolver la excepción de caducidad que fue planteada e impugnada, fundamentaron que conforme lo regula el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, por lo que se considera como una situación concreta reconocida, concluyendo que la Aplicación Analógica de la Ley se relaciona directamente con el Principio de Indubio Pro Operario para no aplicar el plazo de caducidad laboral para despido a la impugnación de sanciones distintas al despido.

## V. CONCLUSIONES

Para terminar con la presente investigación, se arribó las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Aplicar el plazo de caducidad laboral para despido a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, influye negativamente, porque perjudica al trabajador en su derecho de acción, que implica que pueda recurrir a los órganos jurisdiccionales para que se solucione una situación jurídica, conflicto o reclamo en un proceso judicial.

**SEGUNDA:** Considerar que las faltas y las sanciones derivan de la facultad sancionadora del empleador o del Derecho Sancionador, por lo que sus reglas se asemejan con las del Derecho Penal, entonces resulta fundamental respetar, los principios de legalidad entre otros; por tanto, no puede soslayarse un elemento capital como el plazo de caducidad, por lo que se concluye que el Acuerdo 3.1 del IX Pleno, afecta significativamente al Principio de legalidad para fijar un plazo de caducidad como establece el Art.º 2004 del Código Civil

**TERCERA:** Existe una relación directa entre la aplicación analógica y el principio, pues se debe elegir la norma más favorable de manera que esta no restrinja y tampoco imponga límites al derecho del trabajador.

Finalmente, en relación a los plazos establecidos si deben de ser mayor o menor a 30 días, debemos mencionar que, según el derecho comparado de argentina, chile y España, se establecen como plazos 30, 60 y 20 días respectivamente, sin embargo, con resultados obtenidos según experiencia de los abogados entrevistados, se deduce que la problemática no radica en la cantidad de días, sino sean tipificadas es decir fijadas por ley.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de la investigación realizada, se recomienda lo siguiente.

**PRIMERA:** Se recomienda a los órganos jurisdiccionales con competencia en materia laboral que, al momento de resolver las excepciones de caducidad planteados por el empleador en un proceso de impugnación de sanción, considerar la norma o sentido interpretativo – que más favorece al trabajador, conforme lo establece las normas y principios que protege la Constitución y La Ley.

**SEGUNDA:** Se recomienda al Poder Legislativo, atender en base a sus funciones que le otorga la Constitución y la Ley, la necesidad de regular el plazo de caducidad laboral para impugnación de sanciones distintas al despido, para así brindar seguridad jurídica y eliminar toda incertidumbre jurídica en las relaciones laborales empleador – trabajador.

**TERCERA:** Es así que se recomienda continuar con la presente investigación, tomando en cuenta los vacíos normativos y los parámetros establecidos en la presente investigación.

## REFERENCIAS:

- A. Hernández Bejarano. (2018), “La Caducidad de Derechos en el Derecho Laboral”, aprobado por la Universidad Pompeu Fabra.
- Cabanellas de Torres, Buenos Aires (2002), “Compendio de Derecho Laboral, 3<sup>ra</sup> edición”.
- Castro Argüelles María Antonia (1993), “El Régimen disciplinario de la Empresa, Infracciones y Sanciones Laborales”. Pág. 203.
- Cívicos Juárez María Asunción y Hernández Manuel (2007), “Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la Investigación en Trabajo Social”, Revista Acciones e Investigaciones Sociales, Pág. 23, 25, 55.
- Fernández. R. Toledo, Valparaíso (2015), “El poder disciplinario del empleador; configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente” Revista de Derecho, Pontifica Universidad Católica de Valparaíso, Pág. 423 – 460.
- Fernández. R. Toledo (2013), “Limites del poder disciplinario del Empleador: Principios Non Bis In Ídem y de Proporcionalidad en la Imposición de Sanciones Laborales”, Revista Chilena del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Pág. 167 – 175.
- Fernández Toledo Raúl, (2015), “El poder disciplinario del empleador – Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente”. Revista de Derecho, Pontifica Universidad Católica de Valparaíso, Versión Online ISSN 0718 – 6851.
- Flores. G. Herlitz, Vega. L. Herrera (2019), “El principio de proporcionalidad en el ejercicio del poder disciplinario del empleador”.

- Fabian r. Hilal (2015), “Prescripción y Caducidad en el Derecho Laboral Argentino y el Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación”. Revista de Derecho del Trabajo, Edit. La Ley, Nº 11.
- Grisolia. Julio, Buenos Aires (2003), “Derecho de Trabajo, y de la Seguridad Social”, Ed. Holiasta.
- García Toma, Víctor (2019) “Introducción al Derecho. Constitución y Sistema Jurídico”. Lima.
- Gobierno de Chile, Dirección de Trabajo (2018), “Código del Trabajo”. ISBN: 978-956-9661- 76-1.
- Hernández Sampieri, R (2014). “Metodología de la Investigación”. Mexico DF, Mexico, Sexta edición. Editorial EcGraw-Hill.
- Herrera. R. Vásquez, El principio indubio pro operario: “Pautas propias de interpretación en Materia Laboral”, Revista Académica de la Magistratura, pág. 99 – 125.
- International Bussiness School, (28 de julio de 2017), “Efectividad de la sanción al trabajador” <https://www.cerem.pe/blog/efectividad-de-la-sancion-al-trabajador-hay-plazo>
- Martínez Villalba Riofrio, Juan Carlos (2015). “Alcance y límites de la Interpretación Analógica”. Prudentia Iuris, Pág. 197, 199.
- Minaya. A. Duffoo (2018), “El derecho de defensa y la potestad disciplinaria en la imposición de sanciones distintas al despido” aprobado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pilotto. L. Carreño (2021), “El principio de razonabilidad y la facultad disciplinaria del empleador”.
- Riveros. M. Figueroa (2017), “La Caducidad en el Derecho Laboral Chileno”, aprobado por la Universidad de Chile.

- Rubio Correa, Marcial (2008). “El Título Preliminar del Código Civil”. Lima. PUCP.
- San Miguel. W. Tasayco (2020), “La Caducidad de la Acción en el derecho de trabajo vinculado al despido arbitrario”, aprobado por la Universidad autónoma del Perú.
- Suarez Duran Martín Eduardo (2007) Universitat Rovira i Virgili “El carácter científico de la Investigación” pag. 465 ISBN: 978-84-690-7627-9.
- Vargas Cordero Zoila (2009) “La investigación aplicada, una forma de conocer las realidades con evidencia científica”
- Zapata. F. Rodríguez (2017), “La Caducidad en el Derecho de Trabajo, vinculado a la acción por despido injustificado o indebido”, aprobado por la Universidad de Chile.

#### **NORMAS LEGALES Y JURISPRUDENCIA**

- Corte Suprema de Justicia de la Republica (2012) Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorio, Casación N° 335-2010 – Cusco, Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)
- Decreto Legislativo N° 295, Código Civil Peruano, 1984.
- IX Pleno Jurisdiccional Supremo, Lima, Mayo 2022, Corte Suprema de Justicia de la Republica, Normas Legales, Diario Oficial El Peruano, Precedentes Vinculantes.
- Tribunal Constitucional expediente N 008-2005-PEI/TC (2005) Juan José Gorriti y otros – Lima, Perú.
- Diccionario de la Real Academia Española, <https://dle.rae.es/>

## **RELACIÓN DE EXPEDIENTE:**

- Sentencia de Vista N.º 609 – 2021, 10 de junio de 2021, Exp N.º 1325 – 2020, Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo.

# ANEXOS



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

TÍTULO	Categoría 1	Sub Categoría	Palabras Claves	Categoría 2	Sub Categoría	Palabras Claves
<b>LA APLICACIÓN DEL PLAZO DE CADUCIDAD LABORAL EN EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA LABORAL</b>	<b>Plazo De Caducidad Laboral</b>	<b>Aplicación Analógica de la Ley</b>	<b>Analogía</b>	<b>Impugnación De Sanción Disciplinaria Laboral</b>	<b>Suspensión sin goce de haber</b>	
		<b>Principio de Legalidad</b>			<b>Indubio Pro Operario</b>	

## MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS JURÍDICOS	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS
<p><b>LA APLICACIÓN DEL PLAZO DE CADUCIDAD LABORAL EN EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA LABORAL</b></p>	<p><b><u>PROBLEMA GENERAL:</u></b></p> <p>¿Cómo la aplicación del plazo de caducidad laboral influye en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p><b>PRIMER PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?</p> <p><b>SEGUNDO PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿De qué manera la aplicación analógica de la ley se relaciona con el principio in dubio pro operario, para aplicar el plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL:</u></b></p> <p><b>Identificar</b> la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p><b>PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Determinar</b> la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.</p> <p><b>SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Establecer</b> la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.</p>	<p><b><u>SUPUESTO GENERAL:</u></b></p> <p>El plazo de caducidad laboral influye negativamente en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.</p> <p><b><u>SUPUESTOS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p><b>PRIMER SUPUESTO ESPECÍFICO:</b></p> <p>La aplicación del plazo de caducidad afecta significativamente al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.</p> <p><b>SEGUNDO SUPUESTO ESPECÍFICO:</b></p> <p>La aplicación analógica de la ley se relaciona directamente con el principio in dubio pro operario en la aplicación de plazo de caducidad laboral para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber.</p>	<p><b>PRIMERA CATEGORÍA:</b></p> <p>PLAZO DE CADUCIDAD LABORAL</p> <p><b>SUB CATEGORÍAS:</b></p> <p>APLICACIÓN ANALÓGICA DE LA LEY</p> <p>PRINCIPIO DE LEGALIDAD</p> <p><b>SEGUNDA CATEGORÍA:</b></p> <p>IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA LABORAL</p> <p><b>SUB CATEGORÍAS:</b></p> <p>SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER</p> <p>INDIBIO PRO OPERARIO</p>



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Abog. Ceili Ruddy Infantes Flores, con DNI 45732660, con Registro CAL N° 74921, desempeñándome como Abogada Laboralista Independiente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista **“La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber”**. Luego de hacer las observaciones pertinentes. Puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista Plazo de Caducidad Laboral	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy Bueno	Excelente
2. Claridad				X	
3. Objetividad				X	
4. Actualidad				X	
5. Organización				X	
6. Suficiente				X	
7. Intencionalidad				X	
8. Consistencia				X	
9. Coherencia				X	
10. Metodología				X	
11. Pertinencia				x	

En señal de conformidad firma la presente constancia en la Ciudad de Chimbote, enero del 2023.

Abog. Ceili Ruddy Infantes Flores

Dni: 45732660



## ASPECTOS DE VALIDACIÓN

### “La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber”

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible																x				
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.																x				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.																x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																x				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales																x				
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.																x				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																x				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.																x				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																x				



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Abog. Juan Carlos Devoto Durand, con DNI 45732660, con Registro CAS N° 2020, desempeñándome como Abogada Laboralista Independiente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista “**La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**”. Luego de hacer las observaciones pertinentes. Puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista Plazo de Caducidad Laboral	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiente				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	
10. Pertinencia				x	

En señal de conformidad firma la presente constancia en la Ciudad de Chimbote, enero del 2023.

**Abog.** Juan Carlos Devoto Durand

Dni: 45732660



## ASPECTOS DE VALIDACIÓN

### “La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber”

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible																x				
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.																x				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.																x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																x				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales																x				
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.																x				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																x				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.																x				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																x				



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

#### **I. Datos Generales:**

**Entrevistado:** Abog. Arizola Rodríguez Fátima

**Cargo:** Asesora Legal en Caja Municipal del Santa – Chimbote

**Fecha:** 23.12.22

**Lugar:** Chimbote

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### Objetivo General

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Según el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, pues nos da una salida, adoptando un plazo de caducidad no previsto por el legislador.

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tenemos el principio que dispone que los jueces no deben de dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, ante esto deben de aplicar los principios generales del derecho.

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Desde la publicación del Pleno en mención, por un lado, su influencia es positiva ya que otorga seguridad jurídica en las relaciones de trabajo y los procesos laborales, y por otro lado su influencia es negativa ya que afecta los derechos del trabajador demandante.

**Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Desde la dación del pleno se ha fijado un plazo de caducidad a un supuesto hecho no regulado.

**5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**

Sí, porque el pleno adopta un plazo de caducidad que no estaba fijado por ley





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Sí, porque a través del pleno si bien es cierto se fija un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber, sin embargo no es el camino correcto ya que como lo estipula el art 2004 del Código Civil “Los plazos de caducidad los fija la ley”

### Segundo Objetivo Específico

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

El fundamento jurídico para no aplicar el plazo de caducidad como lo estipula el pleno, es la aplicación analógica de la ley, en el sentido que es una norma que restringe derechos y no es una norma favorable para el trabajador.

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

No debe aplicarse.

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

Debe ser mayor a 30 días.

  
Fatima Arizola Rodriguez  
ABOGADA  
Reg. CAS: 3970

FIRMA Y SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

**ENTREVISTADO: Abog.** Cabrera Camacho Alexander

**Cargo:** Asesor Legal Laboral e Inmobiliario

**Fecha:** 09.01.23

**Lugar:** Chimbote

### **II Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

### Objetivo General

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Al no existir una norma que regule el plazo de caducidad para impugnación de sanciones sin goce de haber, se debe aplicar la acordada por el pleno ya que se ha realizado en base a una interpretación extensiva del Art.º 36 del D.S – 003 – 97 – TR.

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Para el trabajador, ante un vacío de la ley se debe aplicar un principio de administración de Justicia contemplado en nuestra constitución de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Influye de manera positiva, porque a partir de la dación del IX Pleno, queda zanjado el tema sobre aplicar o no el plazo de caducidad laboral para despido a los de impugnación de sanciones como la suspensión sin goce.

**Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

No afecta, porque pasa por un tema y obligación de los Jueces de suplir deficiencias o vacíos de la ley a través de principios o métodos de interpretación.

**5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la Impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

No, porque como reitero se ha realizado una interpretación extensiva de una norma para un supuesto jurídico semejante que no ha sido regulado, además en el mismo pleno, la sala plena da cuenta al Congreso la necesidad de regular el plazo de caducidad para impugnar sanciones distintas al despido.

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Claro que sí, ya que se ha visto a través de procesos de impugnación la necesidad de regulación.

**Segundo Objetivo Específico**

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Al no existir una norma que regule el supuesto de impugnación de sanción de suspensión sin goce de haber, pues resulta aplicar una norma que regula un supuesto semejante o similar como es el que se encuentra regulado en el Art.º 36 del D.S.003 – 97 – TR, que mas que restringir un derecho, brinda seguridad jurídica y elimina toda incertidumbre jurídica sobre plazo de caducidad para impugnación de sanciones distintas al despido.



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

Por principio In Dubio Pro Operario, corresponde aplicar dicha norma a los procesos de impugnación de sanción.

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

Debe ser menor a 30 días, ya es tarea del Legislativo que lo regule por ley.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

**ENTREVISTADO: Abog. Cortijo Osco Sandra María Eugenia**

**Cargo:** Abogada Laboral Independiente.

**Fecha:** 11.01.23

**Lugar:** Chimbote

### **III Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### Objetivo General

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Es controvertido ya que al no existir una norma que regule un plazo de caducidad para impugnar sanciones distintas al despido se ha optado mediante una supuesta interpretación extensiva, aplicar lo dispuesto en el Artº 36 del D.S 003 – 97 – TR. Como una suerte de fijación de plazo de caducidad.

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

En el pleno se menciona principios tales como aplicación analógica de la ley, principio de legalidad, pero para la Sala Plena la que justifica la mencionada aplicación de plazo de caducidad es el principio que dispone que los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley y que en tal caso debe aplicar la costumbre y a falta de está los principios generales del derecho.

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

En mi opinión influye de manera negativa, ya que no se debe aplicar por analogía una norma o ley, cuando restringe derechos del trabajador.

**Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Afecta significativamente ya que es un plazo de caducidad previsto para las acciones contra el despido laboral y no debe aplicarse a los procesos de impugnación de sanción de suspensión sin goce.

**5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

En mi opinión si vulnera ya que solo un plazo de caducidad debe ser estipulado por ley.

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Yo creo que es una necesidad urgente, para poder brindar seguridad a las partes procesales sobre todo al trabajador que es la parte más débil en la relación laboral y desde ahí saber cuál es el plazo legal que realmente se debe aplicar ante una excepción de caducidad planteada.

**Segundo Objetivo Específico**

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

El fundamento o principio que se relaciona y resulta más favorable al trabajador, es el estipulado en el Artº IV del Título Preliminar del Código Civil, que menciona que La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía.

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

Claro que si no resulta favorable establecer un plazo de caducidad a través del Pleno, en sentido contrario debe regularse un plazo de caducidad mediante ley.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

Creo que debe ser menor, por lo que también el tema de discusión pasa por un problema de regulación que se debe invocar.

  
Sandra María Eugenia Cortijo Osco  
ABOGADA  
Reg. Ces N° 4068

FIRMA Y SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

#### **I. Datos Generales:**

**Entrevistado: Abog.** Devoto Durand Juan Carlos

**Cargo:** Asesor Legal Laboral independiente – Estudio Jurídico

**Fecha:** 18.12.22

**Lugar:** Chimbote

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### **Objetivo General**

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

#### **1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Es un acuerdo adoptado por un Pleno Supremo Laboral, con deficiencias, donde no se advierte que existen principios generales de derecho que se contraponen entre sí.

#### **2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**

Ya que no existe una norma que lo regule, los Magistrados de la Corte Suprema tienen el deber de “No dejar de impartir y/o administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley”, para ello han realizado una interpretación extensiva de la ley.

### **3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Influye de manera negativa, porque limita derechos del trabajador, límites que no impone la ley.

#### **Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

### **4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Afecta significativamente ya que es un plazo acordado en el Pleno y no fijado por ley.

### **5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sí, porque el Acuerdo 3.1 del Pleno, más que realizar una interpretación extensiva, lo que hace es fijar un plazo de caducidad.

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Sí, porque quedaría fijado un plazo en el cual todos estamos en la obligación de invocar y respetar sin admitir pacto en contrario.

**Segundo Objetivo Específico**

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

El fundamento jurídico que más se relaciona es que una norma que establece excepciones o restringe derechos no se debe aplicar por analogía.

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

Sí, porque es una norma que va en perjuicio del trabajador accionante en un proceso de impugnación de sanción.

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

En mi opinión debe ser el mismo.

  
Juan Carlos Devoto Durand  
ABOGADO  
REG. C.A.S. 2020  
FIRMA Y SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

#### **I. Datos Generales:**

**Entrevistado: Abog.** Hurtado Chancafe Alberto

**Cargo y trayectoria:** Abogado litigante con más de 20 años de servicios, abogado por la universidad san Martin de Porres y licenciado en educación con especialidad en filosofía y ciencias sociales por la universidad nacional mayor de san marcos. – Abogado Independiente

**Fecha:** 07.01.23

**Lugar:** Chimbote

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### **Objetivo General**

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

#### **1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Nuestra legislación no regula en la actualidad, la caducidad para la interposición de impugnación judicial (hay que diferenciar de la administrativas para los servidores del Régimen Publico), por lo que debe existir una regulación. El plazo que se da es un plazo para accionar, para cuestionar la sanción, el mismo que no debe ser un plazo



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

largo - pues al no existir plazo, tendríamos que usar el plazo de prescripción de la acción, que es de 4 años. Por lo que no existiendo un plazo, resulta adecuado tomar el mismo plazo existente para la interposición de las demandas por despido nulo expresado en el D.S. 003-97 Tr-

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**

A nuestro entender, nos encontramos ante un vacío de la norma, esto es ante un hecho, constante y permanente de una conducta no regulada. El concepto de in Dubio Pro Operario, según el TC implica “Nuestra Constitución impone la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, ya sea porque su contenido sea incierto o indeterminado. Esto quiere decir, que para la aplicación del referido principio debe existir un conflicto de interpretación de una norma jurídica, la que mismas que al interpretarle ofrece varios sentidos, por lo que se debe adoptar como normativo aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador “(<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf>), por lo que consideramos que lo que se está buscando es regular de manera más adecuada el derecho de accionar del trabajador en este tipo de procesos, y para ello se está regulando de la manera más adecuada, tomando como referente las diversas regulaciones ya existentes.

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Resulta importante, teniendo en cuenta que el derecho de acción con respecto a los despidos estén regulados en un plazo de caducidad de 30 días hábiles y el plazo de accionar de cualquier otro derecho laboral, se regula a través de la Ley No 27321, la misma que regula la prescripción, por lo que ante un vacío normativo, debe emplearse la norma que más se apareje al “ hecho” materia de análisis, por lo que la norma descrita resultaría así un antecedente para la regulación del plazo de caducidad de este tipo de sanción.

## Primer Objetivo Específico

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

### **4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Es interesante la proposición, diría que mucho, pero estamos dentro de un derecho del trabajador o una regla de procedimiento, si es el primero debe nacer por la ley, la costumbre o un convenio colectivo, y lo segundo debió nacer solo por ley. Pero nos encontramos que el Juez no debe dejar de resolver ante una ausencia normativa, de ahí que ante el vacío, se opta por tomar una decisión vía sentencia, vía pleno jurisdiccional, lo importante es generar reglas, para la predictibilidad de las decisiones.

### **5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aparentemente si lo vulnera, pues la norma establece que Los plazos de caducidad los fija la ley, pero por otro lado, toda las “ acción judicial “ tiene que tener un plazo para su interposición, y en este tema, no lo tiene, se estuvo tomando el plazo de prescripción de la Ley N° 27321, de cuatro años a partir del cese, pero ello tampoco resulta correcto; Pero la Ley Orgánica del Poder Judicial también Obliga a los Magistrados a no dejar de administrar justicia, y sobre todo, tratar de reconocer un derecho del justiciable, por lo si esta dentro de sus facultades a través del Pleno Jurisdiccional al tratar de interpretar las leyes existente y adecuarlas al caso concreto.

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Si, debe regularse por ley, por cuanto así lo establece el Código Civil, solo por ley se regula la caducidad de la acción.

**Segundo Objetivo Específico**

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Ninguno, todo acto humano, para poder reclamar, accionar judicialmente debe tener un plazo, ello es el tema de seguridad jurídica, y que los conflictos deben tener un tiempo corto de controversia para ser presentado ante el poder judicial, sino opera la aceptación del mismo por las partes en conflicto.





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art.º 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

Cuando expresamos este principio, estamos hablando de acto que le debe favorecer al trabajador, en este caso al trabajador le interesa un plazo más prolongado para poder tomar la decisión de accionar, mientras más corto, les desfavorece, por lo que el principio in dubio pro operario, no es el indicado para esta situación.

**9. En su opinión, ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar la sanción de suspensión sin goce de haber?**

Resulta ser razonable el de 30 días hábiles, si aporrea el despido se le da 30 días, para un acto mucho menor también se le puede dar 30 días, por lo que si resulta razonable.

  
*Alberto Heroldo Chanco*  
ABOGADO  
C.A.S. N° 047

FIRMA Y SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

**I. ENTREVISTADO: Abog.** Infante Flores Ceili Ruddy

**Cargo:** Abogada Laboralista Independiente

**Fecha:** 05.01.23

**Lugar:** Chimbote

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### Objetivo General

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Estoy en desacuerdo porque afecta los derechos laborales del trabajador.

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El principio que justifica su aplicación es el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Según mi punto de vista, sus aspectos son negativos, porque se contrapone a otros principios generales del derecho.

**Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Afecta significativamente al principio de legalidad, ya que no está fijado por ley.

**5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**

Si vulnera, porque mediante un pleno no se debe fijar plazos de caducidad, Los plazos de caducidad son fijados por ley.

**6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Sí, debe regularse el plazo de caducidad para impugnación de sanción disciplinaria.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Segundo Objetivo Específico

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

El fundamento que se relaciona es el principio de analogía de la ley.

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

No corresponde aplicar el plazo de caducidad laboral.

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

Debe ser igual a 30 días regulado por ley.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

#### **I. Datos Generales:**

**Entrevistado:** Abog. Sucari Gutiérrez Fidel M.

**Cargo:** Abogado Laboralista independiente

**Fecha:** 29.12.22

**Lugar:** Chimbote

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### Objetivo General

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

No se debe aplicar, porque supone imponer límites para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador

**2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El artículo 139, inciso 8, de nuestra Constitución establece como principios y derechos de la función jurisdiccional “[...] no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley [...]”

**3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Influye de manera negativa, porque impone límites no previstos en la ley, para el ejercicio de acción de tal manera que, si este no ejerce su derecho de impugnar la sanción disciplinaria en el plazo establecido, se tendrá como consentida y válida a efectos de ser tomada en cuenta como un antecedente laboral para la imposición de una medida disciplinaria más gravosa.

**Primer Objetivo Específico**

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Afecta significativamente ya que la Sala Plena que emito en IX Pleno, al fijar un plazo de caducidad, desvirtuó la función legislativa del Congreso de la Republica.

**5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Si, porque la Sala Plena que emito en IX Pleno, solo debió limitarse a ejercer el derecho a iniciativa legislativa, dando cuenta al Congreso de la República de la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido por ley.

- 6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**

Sí, porque los plazos de caducidad solo los fija la Ley.

### Segundo Objetivo Específico

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

- 7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Principio de Aplicación Analógica de La Ley, porque la ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía.

- 8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

No corresponde aplicar porque es una norma que no favorece al trabajador; ya que restringe derechos como a la tutela jurisdiccional efectiva.

- 9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

Se debe regular un plazo mayor al establecido en el Art N° 36 del DS 003-97-TR.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUIA DE ENTREVISTA

### DIRIGIDO A ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL

**TITULO: La Aplicación Del Plazo De Caducidad Laboral En El Proceso De Impugnación De Sanción Disciplinaria Distinta Al Despido – Suspensión sin Goce de Haber**

#### **I. Datos Generales:**

**Entrevistado: Abog. Tupez Guayambal Sandra Cecilia**

**Cargo: Abogada Laboralista independiente**

**Fecha: 02.01.23**

**Lugar: Chimbote**

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y respuesta desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que ellos, serán fundamento para corroborar nuestros objetivos planteados.

#### **Objetivo General**

**Identificar** la influencia de la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

- 1. De acuerdo a su experiencia ¿Cuál es su posición o comentario sobre la aplicación del plazo de caducidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Es un acuerdo que merece ser analizado de manera sistemática, desde varias perspectivas jurídicas para llegar a una conclusión si es correcto o no el acuerdo adoptado por el Pleno de Jueces Supremos Laborales.

- 2. En su Opinión ¿Qué principios considera usted que es la más favorable para el trabajador (In Dubio Pro Operario) y que justifica la aplicación del Plazo de Caducidad Laboral previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR a los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria De Suspensión sin Goce de Haber?**





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

En mi opinión no existe un fundamento jurídico que justifique su aplicación.

- 3. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera influye la aplicación del plazo de caducidad previsto en el Art N° 36 del DS 003-97-TR, en un proceso de Impugnación de Sanción distinta al Despido – Suspensión sin Goce de Haber?**

Al imponer límites que no se encuentran en la ley, influye de manera negativa, en perjuicio del trabajador y el derecho de acción.

### Primer Objetivo Específico

**Determinar** la afectación al principio de legalidad en la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

- 4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la aplicación del plazo de caducidad laboral afecta al principio de legalidad en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

Afecta significativamente ya que se pretende extender su aplicación un plazo que se encuentra establecido solo para despido laboral y sus diferentes modalidades y no para sanciones como la amonestación o suspensión sin goce.

- 5. En su opinión ¿Cree usted que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral en su acuerdo 3.1 sobre la aplicación de plazo de caducidad laboral en la impugnación de suspensión sin goce de haber vulnera al Art 2004 del Código Civil? ¿Por qué?**

Sí, porque textualmente la norma prescribe que los plazos de caducidad los fija la ley, más no un Pleno Jurisdiccional como ha sido establecido.

- 6. En Su opinión ¿Cree usted que debe regularse por Ley un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones de suspensión sin goce de haber? ¿Por qué?**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sí, es una necesidad urgente para eliminar toda incertidumbre jurídica.

## Segundo Objetivo Específico

**Establecer** la relación entre la aplicación analógica de la Ley con el principio in dubio pro operario para la aplicación del plazo de caducidad laboral en el proceso de impugnación de suspensión sin goce de haber.

**7. De acuerdo a su experiencia ¿Qué fundamento jurídico o principio se relaciona directamente para no aplicar el plazo de caducidad laboral a los procesos de impugnación de suspensión sin goce de haber?**

En diversas sentencias, he podido visualizar que los jueces han optado por rechazar las excepciones de caducidad planteadas, motivadas en que no se debe aplicar dicho plazo porque es una norma que restringe el derecho del trabajador

**8. En su opinión ¿Considera usted que por principio in Dubio Pro Operario, no corresponde aplicar el plazo de caducidad previsto en el Art. N° 36 del D.S 003-97-TR, ya que es una norma que no favorece al trabajador?**

Si, porque es una norma que no favorece al trabajador, por tanto no debe aplicarse.

**9. En Su opinión ¿A criterio de usted, el plazo de caducidad debería ser mayor o menor de 30 días, para impugnar sanción de suspensión sin goce de haber?**

En mi opinión debe ser menor de 30 días.



FIRMA Y SELLO

---

EXPEDIENTE : 01325-2020-0-1501-JR-LA-03  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR  
JUEZ : QUINTEROS CARLOS, LETICIA  
ESPECIALISTA : DE LA CRUZ GUTIERREZ, DAISY NOELIA  
DEMANDADO : CMAC – HUANCAYO SA.,  
DEMANDANTE: GOMEZ CAMPOMANES, LILI LISBET

**SUMILLA:** Conforme a la Cas. Lab. 12711-2017 Cajamarca, el principio de tipicidad en su extremo de ley cierta o ley estricta, solo permite la existencia de ambigüedad o vaguedad nacida del propio lenguaje al momento de formular los conceptos legales de faltas pasibles de sanción, pero no permite una sanción sustentada en un acto de indeterminación total de la norma invocada ya sea como generadora de la falta imputada (contravención) o de la sanción invocada (impuesta), siendo ejemplo de dicha acción prohibida, la aplicación de una sanción sin precisión exacta de las normas supuestamente vulneradas o que tipifiquen la falta imputada como una acción sujeta a la sanción impuesta.

**Resolución nro. 05:**

Huancayo, dieciséis de febrero  
Del año dos mil veintiuno. -

El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo, de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:

## **SENTENCIA No. 47-2021-3°JTH**

**I. ANTECEDENTES:**

Por escrito de fecha quince de noviembre del dos mil veinte obrante en hojas tres, doña **Lili Lisbet Gómez Campomanes** (en adelante la demandante) en la vía del proceso ordinario laboral interpone demanda de: Impugnación de sanción disciplinaria a fin de que se ordene la nulidad e ineficacia del memorándum 10606-2020-G-CMACHYO con el que se le sanciona con

más de cinco días de suspensión sin goce de haber; mas el pago de costos y costas del proceso; contra la **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.** (en adelante la demandada).

## **II. ARGUMENTOS DE LA PARTE RECURRENTE:**

Los oralizados en audiencia de juzgamiento virtual (minuto 00:13:34 del segundo video), son:

1. Que, ha sido objeto de una sanción de suspensión sin goce de haber a través de un memorándum, el cual impugna al no cumplir con el principio de tipicidad y de inmediatez, siendo un acto arbitrario.
2. Que, le sancionan al solicitar el 11/07/2020 un permiso de retiro de su centro de trabajo, el cual se le denegó, generándose un problema con la policía que termino con el otorgamiento del permiso para su retiro.
3. Que, la solicitud del permiso por escrito a sido considerado falta disciplinaria por la demandada y por la cual se le sanciona.
4. Que, le atribuyen la comisión de falta en forma genérica dado que solo se habla de un incumplimiento de las normas internas, pero no se precisa en específico que no norma o deber se habría contravenido.
5. Que, la Gerencia de Talento Humano de la demandada a tenido conocimiento de los hechos desde el 11/07/2020, sin embargo, le aplica la sanción después de haber transcurrido 51 días sin realizar ninguna actividad previa.

## **III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:**

Mediante escrito del diez de enero del dos mil veintiuno en hojas cincuenta y cuatro, **la demandada**, absuelve la demanda y deduce excepción, que fue proveído positivamente en audiencia de conciliación virtual según acta de hojas ciento treinta y cinco. Siendo oralizada en audiencia de juzgamiento virtual (minuto 00:17:15 del segundo video), bajo los siguientes fundamentos:

1. Que, la falta atribuida a la demandante se encuentra debidamente identificada y atribuida a la demandante, quién incumplió con normas internas relacionadas a la seguridad y aislamiento domiciliario por efectos de la pandemia vivida a la fecha.
2. Que, no se ha vulnerado el principio de inmediatez dado que entre el tiempo de los hechos sucedidos a la imposición de la sanción se han tomado acciones como la elaboración de informe por parte del área de asesoría legal.

## **IV. ACTUACIÓN PROBATORIA:**

1. En audiencia de conciliación virtual llevada a cabo el once de enero del dos mil veintiuno, con la asistencia de ambas partes, no se arribó a acuerdo conciliatorio, pasándose a fijar la pretensión materia de juicio conforme a lo precisado en el numeral I de la presente y se señala fecha para la realización de audiencia de juzgamiento.
2. En audiencia de juzgamiento virtual llevada a cabo el cinco de febrero del dos mil veintiuno, con la asistencia de ambas partes, se determinó como:

### **➤ Hechos que no requieren actuación probatoria (minuto 00:18:38 del segundo video):**

- a) La relación laboral de la demandante con la demandada, mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728.
- b) El cargo que ostenta es de auxiliar de operaciones.
- c) La demandada cursó el memorándum N° 10606-2020-G-CMACHYO con el cual se sanciona con 05 días de suspensión sin goce de haber a la demandante.

➤ **Hechos que requieren de actuación probatoria (minuto 00:19:58 del segundo video):**

- a) Determinar las faltas o falta imputada a la demandante.
- b) Determinar si en el procedimiento sancionatorio se ha incurrido en vulneración de los principios de tipicidad e inmediatez.
- c) Determinar si corresponde declarar la nulidad o ineficacia del memorándum N° 10606-2020-G-CMACHYO que contiene la sanción impuesta.

A su vez, la parte demandada ha **deducido excepción de caducidad** (minuto 00:03:42 del segundo video), siendo **absuelta** en el acto por parte de la demandada (minuto 00:11:12 del segundo video). Y será resuelta más adelante.

**V. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE LA EXCEPCIÓN DEDUCIDA:**

1.- La demandada alega que al existir el plazo de 30 días para poder accionar judicialmente un pedido de reposición ante una sanción de despido que es la más gravosa, debe ser extendida al cuestionamiento de sanciones menos gravosas dentro de una relación laboral como lo es la suspensión, con la finalidad de cubrir la ausencia de plazo en el ordenamiento jurídico para las sanciones como la suspensión y generar seguridad jurídica, bajo cuya base, se debe entender que desde el 01/10/2020 la demandante tuvo 30 días hábiles para demandar, que no lo hizo al efectuarlo recién después del plazo citado en fecha 15/11/2020. Por su parte la demandante precisa que existió un periodo de suspensión de plazos entre el 13 al 23/10/2020 mediante resolución administrativa 120-2020-CE-PJ para la ciudad de Huancayo, con el cual la demanda fue presentada dentro del plazo legal establecido.

***De la excepción de caducidad como marco restrictivo para accionar.***

2.- La excepción de caducidad se encuentra regulada en el art. 446 inc. 11 del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente a los procesos laborales conforme lo establece la primera disposición complementaria de la NLPT-29497). Precisándose que la caducidad es: *“Generalmente una facultad o un llamado derecho potestativo tendente a modificar una situación jurídica; nace con un plazo de vida, y pasado este, se extingue. Se trata de una facultad de duración limitada. La caducidad se aplica generalmente no a los derechos, propiamente hablando, sino a las facultades o poderes jurídicos, cuyo fin es promover el cambio de situación jurídica”*<sup>1</sup>.

Desarrollándose en jurisprudencia lo siguiente: *“(…), la excepción es una institución distinta que sanciona relaciones jurídicas por el paso del tiempo, cuando los derechos involucrados deben hacerse valer judicialmente”*<sup>2</sup>.

En términos esenciales, **mediara la excepción de caducidad cuando el demandado afirma que la acción intentada se halla caduca por haber sido propuesta luego de finalizado el plazo establecido por la ley para su deducción válida**<sup>3</sup>.

3.- El art. 2004 del Código Civil prescribe el **principio de legalidad** de los plazos de caducidad, de la siguiente forma:

*“Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto en contrario”*.

Siendo que los plazos y sus efectos de caducidad una vez superados, **son únicamente determinados por ley**.

<sup>1</sup> Albadalejo, Manuel. Citado por: Marianella Ledesma Narváez, “Comentarios al Código Procesal Civil”, Tomo II, 4ta. Edición, Ed. Gaceta Jurídica, 2012, Lima - Perú. Págs. 25 y 26.

<sup>2</sup> Casación N° 2227-2000, Lima, El Peruano, 01-10-2001, pág. 7719.

<sup>3</sup> Alvarado Velloso, Adolfo, citado por Martin Hurtado Reyes, “Estudios de Derecho Procesal Civil”, Tomo I, Segunda Edición, IDEMSA, 2014, Lima - Perú, Pág. 730.

4.- En este orden de ideas, **el plazo de caducidad establecido en el art. 36 del D. Supremo nro. 003-97-TR es para los casos de nulidad de despido, hostilidad y despido arbitrario**, englobando este último concepto tanto el tema de **reposición como indemnización** y para las dos acepciones referidas al despido incausado y el despido injustificado, conforme a lo prescrito en el art. 34 del D. Supremo citado así como precisado en los considerandos décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto de la Cas. Lab. nro. 9791-2013 Junín<sup>4</sup>.

*De la prohibición de extensión de normas por aplicación analógica cuando restringen derechos.*

5.- El art. IV del Título Preliminar del Código Civil prescribe:

*“La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía”.*

Concordante con el inc. 9 del art. 139 de la Constitución Política del Estado, que prescribe:

*“El principio de inaplicabilidad por analogía de la ley penal y de las normas que restrinjan derechos”.*

A cuyo amparo se a desarrollado la siguiente cita jurisprudencial:

*“La interpretación contraria sensu no está prohibida por el Artículo IV del Título Preliminar del Código Civil y además es una herramienta de hermenéutica jurídica distinta a la analogía, pues la primera supone la existencia de una norma, mientras que se recurre a la segunda como mecanismo de la integración ante el defecto o deficiencia de la ley”.*

6.- Siendo así, la interpretación por aplicación analógica de la ley a los casos en donde no existe norma que lo regule y/o supuestos aun no regulados por el marco normativo debidamente positivizado que requieren ser resueltos jurisdiccionalmente, **únicamente puede darse cuando la norma a extender, por ser el caso a resolver similar al regulado, no es una excepción a una regla general normativa o en su defecto no restrinja derechos.**

*De la aplicación analógica del plazo de caducidad de las pretensiones de reposición a las pretensiones de impugnación de sanciones menores al despido.*

7.- La excepción deducida se realiza bajo el amparo del plazo de los 30 días hábiles que se otorga a las pretensiones de reposición por despido arbitrario, nulo y acto de hostilidad contenido en el art. 36 del D. Supremo 003-97-TR y bajo la figura de aplicación analógica, conforme a lo desarrollado en el considerando 1.

8.- Conforme a lo desarrollado en los considerandos 3 y 4, **el plazo de caducidad citado tiene un sentido restrictivo conforme a lo desarrollado en los considerandos 3 y 4**, es decir, que al estar determinado por mandato legal la aplicación del plazo de caducidad como una figura de sanción de la no procedencia de su acción por quién dejo pasar el tiempo establecido para demandar por un determinado supuesto de hecho consistente en un despido por parte del empleador, que dentro del proceso judicial puede derivar en despido arbitrario, nulo o hostil (despido indirecto), **su alcance se restringe a solo dicho supuesto factico – despido.**

9.- Estando a que el despido es un supuesto de hecho diferente al de sanciones menores como es el de suspensión de labores sin goce de haber por un tiempo determinado, por ser sanciones diferenciadas e incluso reguladas en supuestos distintos que hace a la primera más lesiva que a la segunda, es que, en conformidad a lo desarrollado en el considerando 6 y lo desarrollado en el considerando precedente, **no es posible realizar una aplicación del plazo de caducidad establecido en el art. 36 del D. Supremo 003-97-TR a las pretensiones de impugnación de sanciones menores al despido por tener la condición restrictiva de derechos**, más aún si lo contrario implicaría no observar el marco normativo precisado en el considerando 5.

<sup>4</sup>

**10.-** En este orden de ideas, al ser la pretensión materia de autos una de impugnación de sanción consistente en suspensión sin goce de haberes por tiempo determinado más no así de reposición por un despido, conforme a lo precisado en el numeral I de la presente, **no corresponde aplicar el plazo de caducidad prescrito en el marco normativo invocado en el considerando precedente por su naturaleza restrictiva de derechos.** Y al no existir plazo de caducidad para la pretensión materia de autos contemplada en la ley mas ser imposible la aplicación analógica del marco normativo citado por imperio de la norma citada en el considerando 5, **corresponde desestimar la excepción de caducidad materia de análisis,** no siendo necesario evaluar si se cumplió con demandar o no dentro del plazo de los 30 días hábiles o la existencia de suspensión de plazos dentro de dicho tiempo.

## **VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:**

A continuación, se desarrolla cada uno de los puntos señalados como hechos que requieren actuación probatoria:

### **1. DETERMINAR LAS FALTAS O FALTA IMPUTADA A LA DEMANDANTE.**

**1.1.-** La parte demandada ha precisado en audiencia de juzgamiento virtual (minutos 00:17:15 y 00:37:56 del segundo video) que la falta atribuida a la demandante viene a ser **el incumplimiento de las normas internas relacionadas al aislamiento domiciliario por el covid-19, siendo la norma incumplida su deber de aislarse y su compromiso asumido en su declaración jurada.** Lo que es concordante con el cuadro precisado en el numeral 2 de los fundamentos de la contestación de la demanda obrante en hojas 61, donde se aprecia lo siguiente:

*“la falta atribuida a la demandante está debidamente acreditada y se circunscribe en el no cumplimiento de las normas internas y compromiso suscrito por la propia accionante, que regulan que ante la sintomatología relacionada al covid-19 debió permanecer en aislamiento domiciliario”.*

**1.2.-** Alegación que al constatarlo con el memorándum que impuso la sanción de suspensión a la demandante obrante en hojas 10 al 12, en cuyo penúltimo párrafo se precisa lo siguiente: *“(…), se ha determinado que; la Auxiliar de Operaciones Lili Lisbet Gómez Campomanes, no cumplió con lo establecido en el Manual de Organizaciones y Funciones de Auxiliar de Operaciones (v14), el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo (v11) y el Plan de acción de Vigilancia, Prevención y cuidado de la salud de los colaboradores en el Marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19 de Caja Huancayo (v2). (...)”.* **No encuentra certeza,** toda vez que la imputación apreciada no se limita a lo manifestado por la defensa de la demandada, incumplimiento de norma interna relacionada a aislamiento domiciliario por covid-19 y compromiso suscrito, **sino también al no cumplimiento del MOF del auxiliar de operaciones y el artículo 68 del reglamento interno de trabajo.**

**1.3.-** Siendo así, **se determina que las faltas que la demandada imputó a la demandante,** para sustentar su decisión de sancionarla con una suspensión sin goce de haber por 05 días a través del memorándum 10606-2020-G-CMACHYO, obrante en hojas 10 al 12, conforme a lo desarrollado en el tercer hecho que no requiere actuación probatoria en forma precedente, vienen a ser:

- a) No cumplimiento de lo establecido en el Manual de Organizaciones y Funciones de Auxiliar de Operaciones.
- b) No cumplimiento del art. 68 del Reglamento Interno de Trabajo.
- c) No cumplimiento del Plan de acción de Vigilancia, Prevención y cuidado de la salud de los colaboradores en el Marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19 de Caja Huancayo.

## 2. DETERMINAR SI EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO SE HA INCURRIDO EN VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE TIPICIDAD E INMEDIATEZ.

2.1.- La parte demandada alega que la sanción impuesta a vulnerado los principios de tipicidad e inmediatez (minutos 00:13:34 y 00:34:15 del segundo video de la audiencia de juzgamiento virtual), dado que solo se precisa la vulneración de marco normativo interno en forma genérica al solo invocar el art 68 del reglamento interno, pero no que inciso, la vulneración del MOF y del plan de vigilancia, pero no que extremos exactamente al tener mas de una norma dichos cuerpos normativos, así como, tener pleno conocimiento de los hechos la gerencia de talento humano de la demandada desde el monto de su suceso y dejar pasar mas de 51 días para sancionarla sin ninguna acción operando en dicho tiempo el perdón en forma previa a la sanción. Ante lo cual, la parte demandada (minutos 00:17:15, 00:45:29 y 00:48:17 del segundo video de la audiencia citada) alega que se le ha atribuido en forma clara a la demandante la falta atribuida, dado que el protocolo establece que al ser un caso con síntomas covid-19 corresponde su aislamiento lo que incumplió conjuntamente con la declaración donde se comprometió a cumplirlo y que no a habido una inactividad dado que después de los hechos se solicito el descargo de la demandante, quién lo realizó, en base al cual se efectuaron las opiniones legales del área de asesoría.

### *De la observancia del debido procedimiento al momento de imponer una sanción:*

2.2.- Conforme al fundamento 4 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitido en el proceso 3359-2006-PA/TC<sup>5</sup> y tercer párrafo del fundamento 4.3.1 de la sentencia del tribunal invocado emitido en el proceso 00528-2013-PA/TC<sup>6</sup>, **el derecho fundamental al debido proceso y los demás derechos que lo conforman resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica**, máxime si se ha previsto la posibilidad de imponer una sanción.

2.3.- Al ser el debido proceso un derecho continente, se divide en dos dimensiones, uno de carácter formal y otro de carácter sustantivo, sobre los cuales en la Cas. 178-2009-HUANCAVELICA<sup>7</sup> la Sala civil transitoria precisó: “[...] *El derecho a un debido proceso supone desde su dimensión formal la observancia rigurosa por todos los que intervienen en un proceso, de las normas, de los principios y de las garantías que regulan el proceso como instrumento de tutela de derechos subjetivos, cautelando sobre todo el ejercicio absoluto del derecho de defensa de las partes en litigio. Desde su dimensión sustantiva se le concibe cuando la decisión judicial observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad*” (el resaltado es nuestro).

2.4.- El art. 9 del D. Supremo 003-97-TR prescribe el elemento de la subordinación dentro de toda relación laboral, que faculta al empleador sancionar disciplinariamente a los trabajadores ante cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, **sin embargo, dicha potestad debe ser realizada respetando el debido proceso en su doble dimensión: formal y sustancial**, dado que se concibe una sanción disciplinaria justa a través de un proceso justo.

2.5.- El debido **proceso formal comprende iniciar el proceso para la aplicación de una sanción, observando el principio de inmediatez**, esto es, la rápida reacción del empleador en instaurar el proceso disciplinario ante el conocimiento de la falta laboral que se le acusa al trabajador, otorgándole su derecho a la defensa, respetando las formalidades y plazos legales en su procesamiento y sanciones. En cambio, **el debido proceso sustancial, está referido a la fundamentación objetiva de la decisión disciplinaria** con la finalidad de no transgredir

<sup>5</sup> EXP. N° 3359-2006-PA/TC - LIMA - MOISÉS LEÓN FLORES.

<sup>6</sup> EXP N° 0052 2013-PATTC - LA LIBERTAD - OSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA.

<sup>7</sup> CAS. N° 178-2009 (Huancavelica), Sala Civil Transitoria, considerando segundo, de fecha 17 de enero del 2011.



el principio de inocencia recogida en el literal e) del art. 2 de la Constitución Política, **la aplicación correcta de la causa legal de la sanción con la finalidad de observar el principio de tipicidad** y a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada.

### ***Del principio de tipicidad.***

**2.6.-** Sobre el principio de tipicidad se ha precisado lo siguiente: “ (...), *la tipificación de faltas graves debe ajustarse al principio de legalidad, que supone una serie de requisitos de fondo y de forma, que pueden ser clasificados en torno a la triple exigencia de la ley previa (es decir, anterior a los hechos y carente de efectos retroactivos desfavorables al trabajador), ley escrita (o sea formal, lo cual descarta la creación de nuevas causas justas mediante las normas administrativas, los reglamentos internos de trabajo o la costumbre) y ley estricta (es decir, precisa en cuanto a la enunciación de sus supuestos y no extensible por analogía) (...)*”<sup>8</sup>.

**2.7.-** En cuanto a la ley estricta o ley cierta<sup>9</sup>, se debe citar lo precisado en el fundamento décimo quinto de la Cas. Lab. 12711-2017 Cajamarca, consistente en: “(...) *Por ende, el Tribunal Constitucional también ha dicho que, en el caso de la aplicación del principio de tipicidad en el ámbito legislativo, el requisito de ley cierta no puede entenderse en el sentido de "exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales", pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso (fundamento 46 de la STC N° 0010- 2002-PA/TC).*

*En cambio, sí está proscrita la indeterminación total de las disposiciones jurídicas, y ello es así porque una disposición jurídica totalmente indeterminada se opone no sólo al requisito de certidumbre que toda disposición normativa debe cumplir, sino también, porque inevitablemente conlleva a una actividad reconstructiva del órgano competente en la que el ejercicio de la potestad decisoria queda librada al arbitrio de dicho órgano”*<sup>10</sup>.

**2.8.-** Sobre cuya base, es necesario hacer notar a las partes que lo permitido por el requisito de la ley estricta viene a ser la existencia de una ambigüedad o vaguedad nacida del propio lenguaje al momento de formular los conceptos legales de faltas pasibles de sanción, mas no así, que la sanción se encuentre sustentada en un acto de indeterminación total de la norma invocada como generadora de la falta y/o sanción invocada, ya sea bajo el supuesto de su contravención y/o aplicación por parte del sancionado como del sancionador respectivamente. Con lo que, si se aplica una sanción sin precisión exacta de las normas (cuerpo normativo, articulado e incluso numerales o incisos) que supuestamente han sido vulneradas por la actuación del trabajador y que por tanto generen la falta imputada más la sanción a imponer debidamente tipificadas en la norma (interna o nacional), **estaremos frente a un acto de indeterminación total de las disposiciones jurídicas y por tanto a una sanción contraria al principio de tipicidad en su extremo de ley estricta o ley cierta con consecuente vulneración al debido procedimiento**, al haber sido aplicada sobre la base del libre arbitrio de quién impuso la sanción y no de la norma aplicable al caso en concreto.

### ***De la vulneración del principio de tipicidad en el procedimiento sancionatorio.***

---

<sup>8</sup> Carlos Blancas Bustamante, “EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO”, 2 edición, Ara Editores E.I.R.L., 2006, Lima - Perú, Pág. 226.

<sup>9</sup> Expediente N° 010-2002- AI/TC, este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (ley escrita), que la ley sea anterior al hecho sancionado (ley previa), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (ley cierta). Esta aparente claridad del concepto plantea, sin embargo, ciertas dificultades a la hora de analizar el cumplimiento efectivo del principio de tipicidad en aquellas normas sancionadoras caracterizadas por la vaguedad, amplitud o indeterminación en la descripción de las conductas tipificadas como infracción.

<sup>10</sup> Tomado de: Cas.-12711-2017-Cajamarca-Legis.pe\_.pdf.

**2.9.-** Conforme al tercer hecho que no requiere actuación probatoria, citado precedentemente, la demandante a través del memorándum obrante en hojas 10 al 12 fue pasible de una sanción de suspensión de cinco días sin goce de haber por parte de la demandada, que más allá de los hechos que la sustentaron, como tener síntomas asociados al covid-19, **se basó en la imputación de las faltas precisadas en el considerando 1.3 y no así en la que únicamente alega la defensa de la demandada.**

**2.10.-** Faltas que, **al no precisar**, cuál de las funciones asignadas al cargo de la demandante dentro de su MOF obrante en hojas 19 al 21 sería la que contravino con su actuar la demandante; que deber de los estipulados en el art. 68 de su reglamento interno conforme a hojas 22 al 24 es el que habría contravenido la demandante con su actuación; el extremo del plan de acción de vigilancia por emergencia sanitaria por covid19 – protocolo para atención de casos covid 19 obrante en hojas 30 al 34 que no fue acatado por la demandante, dentro del memorándum citado en el considerando precedente. **Configuran un acto de indeterminación total de las normas invocadas por parte de la demandada al momento de imputarle las faltas citadas en el considerando 1.3 de la presente**, al no precisarse en forma clara dentro del memorándum que función, que deber o que acción protocolar por emergencia sanitaria habría incumplido ante los hechos descritos previamente en el mismo memorándum, convirtiéndose en un acto de imputación de faltas bajo la invocación genérica de marcos normativos internos dentro de la demandada.

**2.11.-** Aun si se podría tener por cierto, lo alegado por la parte demandada, referente a que se le imputa a la demandante el no haberse aislado bajo los lineamientos protocolares existentes en su institución ante la presencia de síntomas relacionados con el covid 19 conforme se le ordenó por medio del Departamento de Gestión de Talento Humano y lo estipulado en el protocolo anterior, para lo cual presentó en hojas 92 un correo electrónico de fecha 12/07/2020 firmado por la trabajador social del departamento citado donde se le precisa a la demandante que debe permanecer aislada y correos de wasap en hojas 93 al 94 cuyo contenido no guarda relación con los hechos que motivaron la sanción de la demandante; lo es, que atendiendo al propio protocolo de la demandada obrante en hojas 30 al 34, donde se precisa que es el administrador o jefe de la unidad orgánica quién debe indicar al colaborador su inmediato aislamiento ante los síntomas conforme a su numeral 2.1 y 3.1 que el Departamento de Gestión de Talento Humano tiene el deber de recibir el reporte y realizar el seguimiento conforme a los numerales 3.3 y 4.3, **no es posible tener como una comunicación válida**, que le ordene a la demandante su aislamiento y por tanto su justificación de no asistencia a su centro de labores por síntomas del covid-19, **al correo electrónico citado**, al ser efectuado por personal no facultado para indicar la acción del aislamiento dentro de la demandada. Por lo que, la acción de la demandada consistente en acudir a su centro laboral el 11/07/2020 pese a presentar síntomas relacionados con el covid19, que obedece a una actuación propia de la demandada contraria a su protocolo de prevención, **no puede configurar una acción de contrariedad a un mandato de aislamiento por parte de su empleador al no ser efectuado por el llamado a realizarlo dentro del mismo protocolo. Y si es así, no existe subsunción de dicho acto en la categoría de falta pasible de sanción.**

**2.12.-** Lo desarrollado en los dos considerandos precedentes, sumado a que dentro del memorándum que contiene la sanción impuesta no se haya precisado el marco normativo interno que tipifica a las faltas imputadas a la demandante como pasibles de la sanción impuesta, al solo limitarse a invocar el art 9 del D. Supremo 003-97-TR para imponer la sanción observada a pesar de contener el marco normativo solo la facultad sancionadora, que también configura un acto de indeterminación total de las disposiciones jurídicas pero ya al momento de imponer la sanción. Permiten determinar que, **en el procedimiento sancionatorio analizado se ha incurrido en vulneración al principio de tipicidad**, en el extremo de tanto ley estricta o ley cierta conforme a lo desarrollado en el considerando 2.8

de la presente, **siendo un acto contrario al debido procedimiento contenido en el art. 139 inc. 3 de la Constitución Política del Estado.**

**3. DETERMINAR SI CORRESPONDE DECLARAR LA NULIDAD O INEFICACIA DEL MEMORÁNDUM N° 10606-2020-G-CMACHYO QUE CONTIENE LA SANCIÓN IMPUESTA.**

Estando a que en el considerando 2.12 se a determinado que el procedimiento sancionatorio generador del memorándum 10606-2020-G-CMACHYO es contrario al art. 139 inc. 3 de la Constitución Política, por ser vulneradora del principio de tipicidad, **la sanción contenida en dicho memorándum se encuentra inmersa en causal de nulidad de acto jurídico**, bajo el amparo del art V del Título Preliminar del Código Civil y el inc. 8 del art. 219 del marco normativo en mención, que contemplan la llamada nulidad virtual por contravención a normas imperativas como son las contenidas en la Constitución Política del Estado. Consecuentemente, bajo una interpretación contraria sensu del art. 225 del marco civil invocado, que prescribe:

*“No debe confundirse el acto con el documento que sirve para probarlo. Puede subsistir el acto, aunque el documento se declare nulo”.*

Referente a que no puede subsistir como válido un documento que contiene un acto nulo, **se determina que corresponde declarar la nulidad del memorándum que contiene la sanción impuesta a la demandante**, citado precedentemente, **mas no así su ineficacia.**

**4. DEL PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS.**

De conformidad con el art. 14 de la NLPT, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso, las que deberán ser liquidadas en ejecución de sentencia conforme a los arts. 410, 411, 417 y 418 del Código Procesal Civil. Por lo que corresponde **condenar** a la parte demandada al pago de **costos y costas** procesales, que se liquidaran en ejecución de sentencia, al ser la parte vencida.

**5. DE LA RECOMENDACIÓN.**

Conforme a lo desarrollado en el considerando 2.11 precedente y en razón de la coyuntura actual vivida, se recomienda a la demandada generar los mecanismos internos que le permitan realizar una actuación adecuada al propio protocolo de prevención que ostenta a la fecha y garantice a los trabajadores de su institución que todo acto de aislamiento por síntomas de covid-19 será tenido como una acción de no prestación de labores justificada o en todo caso contrario adecuar su protocolo al accionar que se a observado viene realizando permitiendo tener como actuación válida el orden de guardar aislamiento efectuada por la asistente social de su institución.

**VII. DECISIÓN:**

En base a los fundamentos antes expuestos, el Juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación **declara:**

- 1. Infundada** la excepción de **caducidad** deducida por la demandada.
- 2. Fundada** la demanda interpuesta por **Lili Lisbet Gómez Campomanes** contra **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.**, sobre: Impugnación de sanción disciplinaria a fin de que se ordene la nulidad e ineficacia del memorándum 10606-2020-G-CMACHYO con el que se le sanciona con más de cinco días de suspensión sin goce de haber. Mas el pago de costos y costas del proceso. En consecuencia:

- a) **Declaro nulo** el memorándum 10606-2020-G-CMACHYO que contiene la sanción con más de cinco días de suspensión sin goce de haber impuesta a la demandante.
3. **Condénese** a la demandada al **pago** de **costos** y **costas** del proceso, que se liquidaran en ejecución de sentencia.
4. **Recomiéndese** a la demandada actuar conforme a lo precisado en numeral 5 ante la existencia de trabajadores dentro de su institución con síntomas de covid-19 y la necesidad de su obligatorio aislamiento.
5. **Notifíquese** a las partes por intermedio de la secretaría a cargo del proceso con las formalidades de Ley.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**  
**Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo**<sup>1</sup>  
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

#### **APLICACIÓN DE LA LEY POR ANALOGÍA**

**Sumilla:** La parte demandada pretende que a la pretensión de impugnación de sanción administrativa, se aplique el plazo de caducidad establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no obstante, conforme lo regula el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, la ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía, por lo que, no puede aplicarse el plazo de caducidad de pretensiones relacionadas a la nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, en razón que su aplicación sería en perjuicio a la accionante en su derecho de acción y acceso a la justicia.

#### **Expediente N° 01325-2020-0-1501-JR-LA-03.**

JUECES : Corrales, Uriol y **Villarreal**.  
PROVIENE : 3<sup>er</sup> Juzgado de Trabajo de Huancayo.  
GRADO : Sentencia apelada.  
Juez Ponente : Ivan Villarreal Balbin.

#### **RESOLUCIÓN N° 08**

Huancayo, 10 de junio de 2021.

En los seguidos por Lili Lisbet Gomez Campomanes contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., sobre Impugnación de sanción disciplinaria, esta Sala Laboral ha expedido en segunda instancia la:

### **SENTENCIA DE VISTA N° 609 - 2021**

<sup>1</sup> En el fanpage de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live.

Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

## **I. ASUNTO**

### **Materia del Grado**

Viene en grado de apelación la Sentencia N° 47-2021-3°JTH, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 16 de febrero de 2021, que declara fundada la demanda, con lo demás que contiene.

### **Fundamentos de la apelación de la demandada**

La mencionada resolución es apelada por la parte demandada, cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) Se desestimó la excepción de caducidad, sin tener en consideración que al impugnarse una sanción menor al despido, es de aplicación el plazo de caducidad prevista en el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo 728, por interpretación extensiva, la misma que dispone el plazo de caducidad de 30 días.
- b) El despido y la suspensión de labores sin goce de remuneraciones, ambas son sanciones disciplinarias, por tanto, debe aplicarse en forma similar el plazo de 30 días, si a la sanción disciplinaria despido (sanción más drástica) se aplica el plazo de caducidad de 30 días "con mayor razón" se aplicará este mismo plazo a la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de remuneraciones (sanción menos drástica).
- c) No se tuvo en consideración que la declaración jurada y compromiso de salud de fecha 09 de julio del 2020 suscrito por la demandante el mismo día en que tuvo sintomatología relacionada al COVID-19, la obligaba a que se mantenga en aislamiento domiciliario y que toda comunicación lo efectúe por correos u otros medios, a pesar de ello, acudió a laborar el 10 de julio del 2020, siendo invitada a retirarse a su domicilio por dicha sintomatología, no obstante, y mostrando una actitud renuente y contraria a la responsabilidad volvió a su centro de labores al día siguiente 11 de julio del 2020.
- d) Ante dicho incumplimiento es correcto que se le haya aplicado una sanción disciplinaria de 5 días de suspensión conforme lo establece el Reglamento Interno de Trabajo, la sentencia padece de una motivación insuficiente porque no motiva suficientemente las razones válidas que sustentan la vulneración del principio de tipicidad, toda vez que la falta se sustenta en hechos debidamente probados.

## **II. FUNDAMENTOS**

### **TEMA DE DECISIÓN:**

Corresponde:

- a. Determinar si ha operado el plazo de caducidad en la demanda incoada por la accionante.
- b. Determinar si se ha vulnerado el debido procedimiento en sede administrativa, a consecuencia de la sanción impuesta a la demandante.

### **LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:**

#### **Del derecho al trabajo**

1. En principio, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, pues, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, por consiguiente, es derecho de todo trabajador a percibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo prestado. Estos derechos fundamentales del trabajador han sido consagrados en los artículos 23° y 24° de la Constitución Política del Estado.

#### **Debido proceso en la sanción disciplinaria al trabajador**

2. El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), prescribe en su artículo 9°<sup>2</sup>, la

---

<sup>2</sup> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

facultad del empleador de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, ello dentro de los límites de la razonabilidad. No obstante, la facultad del empleador de ejercer su poder disciplinario en el centro de trabajo debe respetar el debido proceso en su doble dimensión: **formal y sustancial**, esto es de observancia obligatoria tanto en el régimen laboral privado como en el público. Pues, sólo se concibe una sanción disciplinaria justa a través de un proceso justo.

3. El debido proceso formal comprende iniciar el proceso de despido observando el principio de inmediatez, esto es, la rápida reacción del empleador en instaurar el proceso disciplinario ante el conocimiento de la falta laboral que se le acusa al trabajador, otorgándole su derecho a la defensa, respetando las formalidades y plazos legales en su procesamiento y sanción.

4. En cambio, el debido procesal sustancial, está referido a la fundamentación objetiva de la decisión disciplinaria, la aplicación correcta de la causa legal de la sanción, observando el principio de tipicidad, en correspondencia o congruencia con los cargos inicialmente imputados, y a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada (STC N° 00045-2004-PI/TC), a la luz de los hechos probados que configuran la falta cometida por el trabajador, esto es, ponderar y graduar debidamente la opción correctiva sea de amonestación, suspensión y despido o destitución (STC N° 1767-2007-PA/TC), así como cuidar de no vulnerar los derechos inespecíficos del trabajador como sujeto dentro de la relación laboral.

### **Sobre el principio de legalidad**

5. El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente



determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado el Tribunal (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N.º 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).

6. Como se ha señalado, "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes, es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español 61/1990).

### **Sobre el principio de tipicidad**

7. Del principio de legalidad se desprende el principio de taxatividad o de tipicidad. Sin embargo, no se puede equiparar ambos principios como sinónimos pues el principio de legalidad "se *satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa*

*definición de la conducta que la ley considera como falta*<sup>3</sup>. En este sentido, el principio de taxatividad o de tipicidad representa "una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal"<sup>4</sup>.

## **ANÁLISIS DEL CASO DE AUTOS**

### **DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**

8. La parte demandada, señala que se desestimó la excepción de caducidad, sin tener en consideración que al impugnarse una sanción menor al despido, es de aplicación el plazo de caducidad prevista en el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo 728, por interpretación extensiva, la misma que dispone el plazo de caducidad de 30 días. El despido y la suspensión de labores sin goce de remuneraciones, ambas son sanciones disciplinarias, por tanto, debe aplicarse en forma similar el plazo de 30 días, si a la sanción disciplinaria despido (sanción más drástica) se aplica el plazo de caducidad de 30 días "con mayor razón" se aplicará este mismo plazo a la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de remuneraciones (sanción menos drástica).

9. Cabe señalar que el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, establece: "*Aplicación analógica de la ley. Artículo IV.- La ley*

---

<sup>3</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 2050-2002-AA/TC. Sentencia del 16 de abril de 2002. Fundamento 5.

<sup>4</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 2192-2004-AA/TC. Sentencia del 11 de octubre de 2004. Fundamento 5.

*que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía”.*

10. Cabe recordar que la analogía, más que aplicar normas, en realidad lo que hace es crear una nueva disposición no existente previamente; así lo explica el profesor Marcial Rubio<sup>5</sup>, cuando señala que lo particular de la analogía, dentro de la integración jurídica, consiste en que el agente aplicador del derecho toma una norma con un supuesto elaborado para un situación determinada y la aplica a otra que es distinta, pero semejante a la prevista; estrictamente aquí no hay norma jurídica aplicable al caso que se quiere regular, pero el agente aplicador opta por considerar que la situación que ocurre, si bien no está prevista, es “análoga” a la contenida en el supuesto de la norma y, por tanto, la regula aplicando las consecuencias, pero cambiando en “algo” el supuesto. Al existir regulación para el conflicto que ahora nos ocupa, según lo ya explicado, no cabe aplicar analógicamente otras normas que regulen conflictos de derechos<sup>6</sup>.

11. Es menester indicar que la Corte Suprema de la República en la Casación N° 592-96, ha declarado *“Las normas que tienen naturaleza jurídica sancionatoria deben ser interpretadas de manera restrictiva de acuerdo al principio contenido en el artículo cuarto del Título Preliminar del Código Civil”*.

12. Por su parte, el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: ***“Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el***

<sup>5</sup> Marcial RUBIO CORREA. *El Título Preliminar del Código Civil*. 9° edición. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2008, p. 81.

<sup>6</sup> Portal Poder Judicial.

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1f551e004ea7e1b1bc1fbc060aba8daf/S%C3%A9ptimo\\_Plano\\_Casatorio\\_Civil.pdf?MOD=AJPERES](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1f551e004ea7e1b1bc1fbc060aba8daf/S%C3%A9ptimo_Plano_Casatorio_Civil.pdf?MOD=AJPERES). Web consultada el 10 de junio de 2021.

<sup>7</sup> Código Civil , Ediciones Legales, Pág. 4.

**hecho.** *La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento” (Énfasis agregado).*

13. Bajo lo expuesto, la parte demandada pretende que a la pretensión de impugnación de sanción administrativa, se aplique el plazo de caducidad establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no obstante, conforme lo regula el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, la ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía, por lo que, no puede aplicarse el plazo de caducidad de pretensiones relacionadas a la nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, en razón que su aplicación sería en perjuicio a la accionante en su derecho de acción y acceso a la justicia, el cual implica la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derechos o presentación de reclamos en un proceso judicial; en consecuencia, se deberá desestimar este extremo impugnado.

### **SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO**

14. La demandada impugna la sentencia, en el extremo que en la sentencia no se tuvo en consideración que la declaración jurada y compromiso de salud de fecha 09 de julio del 2020 suscrito por la demandante el mismo día en que tuvo sintomatología relacionada al

COVID-19, la obligaba a que se mantenga en aislamiento domiciliario y que toda comunicación lo efectúe por correos u otros medios, a pesar de ello, acudió a laborar el 10 de julio del 2020, siendo invitada a retirarse a su domicilio por dicha sintomatología, no obstante, y mostrando una actitud renuente y contraria a la responsabilidad volvió a su centro de labores al día siguiente 11 de julio del 2020, y que por dicho incumplimiento es correcto que se le haya aplicado una sanción disciplinaria de 5 días de suspensión.

15. Cabe señalar que con el Memorándum N° 10606-2020-G-CMACHYO de fecha 31 de agosto del 2020, se suspendió a la actora con cinco días sin goce de remuneraciones, por los siguientes motivos:

- Por asistir a laborar el día 10 de julio del 2020, a pesar de que ya tenía síntomas relacionados al Covid 19; por apersonarse a laborar el día 11 de julio de 2020, a pesar de que se le informó que no debía asistir a trabajar hasta que el personal del Departamento de Gestión de Talento Humano se comunique con su persona.
- No cumplimiento de lo establecido en el Manual de Organizaciones y Funciones de Auxiliar de Operaciones.
- No cumplimiento del art. 68 del Reglamento Interno de Trabajo.
- No cumplimiento del Plan de acción de Vigilancia, Prevención y cuidado de la salud de los colaboradores en el Marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19 de Caja Huancayo.

16. Asimismo, en autos obra el siguiente correo electrónico que se le envió, señalándose:

**De:** Ines Cordova Ramos <icordovar@cajahuancayo.com.pe>  
**Enviado el:** domingo, 12 de julio de 2020 10:15 a. m.  
**Para:** 'MAninelcarhuallanqui2028@gmail.com'  
**CC:** Rosmery Luz Patiño Zamudio; Lisset Nuñez Samaniego; Katerin Elvira Chapa Segovia  
**Asunto:** PLAN DE VIGILANCIA MEDICA ANTE COVID

Buenas tardes estimada Lili Gomez:

De acuerdo a lo conversado , mediante la presente se reitera las siguientes indicaciones como parte del protocolo de prevención de COVID 19 que la Caja viene implementando en salvaguarda de la salud de ud y todos los colaboradores.

1. Deberá permanecer en asilamiento hasta la mejoría de su salud previa atención en el centro asistencial de EsSalud u otro que ud. Considere, con los documentos de sustento se otorgara licencia con goce (de carácter compensable) durante este periodo.
2. Cumplir con las indicaciones de su médico tratante.
3. Comunicar en caso cuente con el descarte correspondiente o no presente sintomatología.
4. Cualquier inconveniente, consulta u otros no dude en comunicarnos.

Es cuanto podemos informar.

 <b>Caja Huancayo</b> <i>La Caja del Perú</i>	<b>Rosmery L. Patiño Zamudio</b> <i>Trabajadora Social</i> <b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> Telf. (064) 481 000 - Anexo 1200 / 964650282 Calle Real N° 341 - 343, Huancayo <a href="http://www.cajahuancayo.com.pe">www.cajahuancayo.com.pe</a>
---	---

---

*Construyendo un mejor lugar para trabajar*

17. Ahora, bien según el Protocolo para Atención en Casos COVID 19, en el numeral 2.1 y 3.1, señalan:

**CAPÍTULO II**  
**PROTOCOLO PARA CASOS CON INDICIOS DE SINTOMATOLOGIA**

**2.1 Administrador o Jefe de Unidad Orgánica:**

- Toma conocimiento y/o evidencia que un colaborador presenta indicios de sintomatología (resfriado común o tos simple).
- Indica al colaborador el inmediato aislamiento en su domicilio
- Efectúa el seguimiento al colaborador y a las medidas de prevención de su agencia u Oficina y comunica los inconvenientes al personal de GTH.

**CAPÍTULO III**  
**PROTOCOLO PARA CASOS SOSPECHOSOS**

**3.1 Administrador o Jefe de Unidad Orgánica:**

- Toma conocimiento y/o evidencia que un colaborador presenta uno o más síntomas de COVID 19 y/o ha estado en contacto directo con una persona (familia, amigos o clientes) como caso sospechoso o caso confirmado COVID 19.
- Indica al colaborador el inmediato aislamiento en su domicilio
- Comunica al personal autorizado del departamento de GTH citado en el punto 1.5.
- Coordina con el Dpto. de Logística y/o Municipalidad distrital/provincial la inmediata desinfección de la agencia u oficina
- Salvaguarda los datos de los colaboradores en cumplimiento a la Ley de protección de datos personales.
- Efectúa el seguimiento al colaborador y a las medidas de prevención de su agencia u Oficina y comunica los inconvenientes al personal de GTH.

18. Bajo lo expuesto, se aprecia que quien dispuso que la actora ante la sospecha de tener Covid 19, se aísle fue la trabajadora Social Rosmery L. Patiño Zamudio, cuando según el Protocolo para Atención en Casos COVID 19, quien debió hacerle era el Administrador o Jefe de la Unidad Orgánica, es decir que no se cumplió con la norma interna, sancionando a la actora el haber acudido a laborar, cuando el funcionario responsable o indicado no cumplió con sus funciones.

19. De otro lado, en autos tampoco se encuentra acreditado que la accionante haya contraído el Covid 19, para poder aislarse según el protocolo de la entidad demandada, por lo que, tampoco correspondía su aislamiento, no habiendo cumplido con acreditar este hecho la entidad emplazada, soslayando lo regulado en el artículo 23° numeral 23.1) de la Ley N° 29497, que prescribe: "*Artículo 23.-*

*Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”;* en consecuencia, al no haberse quebrado la presunción de inocencia de la accionante, este extremo impugnado también se deberá desestimar.

### **CONCLUSIÓN**

20. Por los argumentos expuestos, se tiene acreditado que en la sanción impuesta a la demandante no se cumplió con escrupulosidad el principio de tipicidad, habiéndose vulnerado el debido procedimiento, siendo sancionada injustamente, no habiendo la entidad emplazada demostrado a cabalidad su responsabilidad administrativa.

### **III. DECISIÓN**

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia N° 47-2021-3°JTH, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 16 de febrero de 2021, que declara infundada la excepción de caducidad propuesta por la entidad demandada y fundada la demanda, con lo demás que contiene.

**NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILDOSO CABRERA ERICK DANIEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Plazo de Caducidad Laboral y la Impugnación judicial de una sanción disciplinaria distinta al despido.", cuyos autores son PASCUAL FLORES MIRIAM PATRICIA, QUESQUEN LAOS CARLOS FRANCHESCOLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 25 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILDOSO CABRERA ERICK DANIEL <b>DNI:</b> 09949028 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0803-9415	Firmado electrónicamente por: EVILDOSOC el 10- 02-2023 18:00:19

Código documento Trilce: TRI - 0528216